



Bachelorarbeit

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Margareta Meyer

Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie

Referent: Christoph Negri, dipl. Psych. IAP

Co-Referent: Beat Johnner, lic. phil.

Zürich, Mai 2009

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Bachelorstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich.

Ohne Not verändert sich nichts,
am wenigsten die Persönlichkeit.
Sie ist ungeheuer konservativ, um nicht zu sagen inert.
Nur scharfe Not vermag sie aufzujagen.
So gehorcht auch die Entwicklung der Persönlichkeit keinem Wunsch,
keinem Befehl und keiner Einsicht, sondern nur der Not;
sie bedarf des motivierenden Zwanges innerer und äusserer Schicksale.

C. G. Jung „Vom Werden der Persönlichkeit“

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theoretische Grundlagen.....	2
2.1. Geschichte und Definition des Kompetenzbegriffs.....	2
2.1.1. Kompetenzklassen	4
2.1.2. Kompetenzmodell	5
2.2. Arbeitstätigkeit	5
2.2.1. Gegenstandsbestimmung Arbeitstätigkeit	5
2.2.2. Entwicklungsförderliche Merkmale von Arbeitstätigkeiten	6
2.2.3. Tätigkeitsorientierte Ansätze zur Beschreibung von Arbeitstätigkeiten	7
2.2.4. Das Konzept der vollständigen Arbeitsaufgabe	7
2.2.5. Arbeitsanalyseverfahren	8
2.2.6. Passung von Anforderungen und personalen Voraussetzungen	8
2.3. Stellensuche aus entwicklungspsychologischer Sicht	9
2.3.1. Stellensuche als Übergang	9
2.3.2. Kompetenzentwicklung aus entwicklungspsychologischer Sicht	10
2.4. Selbstorganisiertes Lernen	13
2.4.1. Voraussetzungen für selbstorganisiertes Lernen	13
2.4.2. Lernen im Spannungsfeld von Aufgabenschwierigkeit und Kompetenzen	14
2.4.3. Ziele als Bedingung von Motivation	15
2.5. Stellensuche aus der Sicht ausgewählter Ratgeberliteratur	16
2.5.1. Umbruch in der Arbeitswelt und daraus folgende Konsequenzen für die Stellensuche	16
2.5.2. Stellensuche als Prozess	17
2.5.3. Anforderungen an Stellensuchende	18
3. Empirischer Teil	20
3.1. Untersuchungsdesign.....	20
3.1.1. Stellensuche als persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeit	21
3.1.2. Anforderungen der Stellensuche	22
3.1.3. Kompetenzmodell für Stellensuchende	23
3.1.4. Operationalisierung der Kompetenzbereiche	25

3.1.5.	Überlegungen zum Untersuchungsdesign	26
3.2.	Fragebogenkonstruktion	27
3.2.1.	Anforderungsanalyse und Problemstellung	27
3.2.2.	Planung und Literatursuche	27
3.2.3.	Eingrenzung des Merkmals und Arbeitsdefinition	28
3.2.4.	Testentwurf	28
3.2.5.	Überprüfung des Testentwurfs	30
3.2.6.	Verteilungsanalyse und folgende Schritte	30
3.3.	Methodik.....	30
3.3.1.	Methodenwahl (Online-Erhebung)	30
3.3.2.	Instruktion	31
3.3.3.	Durchführung der Datenerhebung	31
3.3.4.	Auswahl der Stichprobe	32
3.4.	Datenauswertung.....	32
3.4.1.	Auswertung der soziodemographischen Angaben	32
3.4.2.	Auswertung der Bedingungen der Stellensuche	33
3.4.3.	Auswertung der Selbsteinschätzung	33
3.4.3.1	Transformation der Einschätzungsskala.....	33
3.4.3.2	Deskriptive Statistik.....	34
3.4.3.3	Weitere statistische Verfahren.....	34
3.4.4.	Auswertung der Zielorientierung und der Antworten zum Prozess der Stellensuche	35
3.5.	Darstellung der Ergebnisse	35
3.5.1.	Stichprobenbeschreibung	35
3.5.2.	Soziodemographische Angaben	36
3.5.3.	Bedingungen der Stellensuche	38
3.5.4.	Selbsteinschätzung	40
3.5.4.1	Fehlende Werte	40
3.5.4.2	Deskriptive Datenanalyse.....	41
3.5.4.3	Ergebnisse der statistischen Überprüfung	41
3.5.5.	Zielorientierung und Prozess der Stellensuche	42
3.5.6.	Anmerkungen und deskriptive Items	44

4.	Diskussion.....	45
4.1.	Diskussion der Vorgehensweise	45
4.2.	Diskussion der Ergebnisse	48
4.3.	Weiterführende Überlegungen	52
5.	Abstract	53
6.	Literaturverzeichnis.....	54
7.	Abbildungsverzeichnis	59
8.	Tabellenverzeichnis	59
9.	Anhangsverzeichnis.....	60

1. Einleitung

Eine Stellensuche wird von vielen Menschen als grosse Belastung empfunden. Der Begriff des Arbeitskraftunternehmers, also die Vorstellung einer Person, die mit ihrer eigenen Arbeitskraft wie ein Unternehmer umgeht – das heisst für ihr eigenes Management, Marketing und die Arbeitsorganisation zuständig ist – impliziert, dass im Arbeitsmarkt ein hohes Mass an Eigenständigkeit gefordert ist. Meist hat das Unterfangen der Stellensuche auch eine gewisse Dringlichkeit. Arbeitslos zu sein ist in unserer leistungsorientierten Gesellschaft ein Stigma. Die Arbeit vermittelt nicht nur einen sozialen Status, sondern hat ausserdem die Funktion der Sicherung des Lebensunterhalts. Stellensuchende stehen möglicherweise unter dem Druck, ihren finanziellen Verpflichtungen im gewohnten Ausmass nachkommen zu müssen.

Die Autorin stellte sich die Frage, ob der Stellensuche nicht durchaus auch positive Aspekte zugeschrieben werden können. Da eine Stellensuche normalerweise nicht zu den gewohnten Tätigkeiten gehört und meist als Herausforderung wahrgenommen wird, lag der Gedanke nahe, dass anhand der Erfahrungen, die dabei gemacht werden, eine persönliche Weiterentwicklung und Kompetenzerweiterung erfolgen kann.

Bei der Stellensuche ist in der Regel das Augenmerk auf das Ziel, nämlich das Finden einer passenden Stelle, gerichtet. Diese empirische Arbeit stellt den Prozess der Stellensuche an sich ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Sie soll explorieren, ob im Prozess der Stellensuche Kompetenzen erhalten, erworben oder weiterentwickelt werden. Dabei sollen Kompetenzen im Vordergrund stehen, die nicht nur für eine Stellensuche von Interesse sind. Fachliche Kompetenzen werden in dieser Arbeit aus diesem Grund nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht untersucht werden mögliche Prozesse von Kompetenzverlust.

Der Kompetenzbegriff hat in den letzten 20 Jahren den Alltag erobert und wird in den unterschiedlichsten Gebieten angewandt. Darum wird als Erstes das Konstrukt Kompetenz, so wie es in dieser Arbeit verwendet wird, definiert. Das zweite Kapitel des theoretischen Teils befasst sich mit der Entwicklungsförderlichkeit von Arbeitstätigkeiten und beschreibt Tätigkeitsmerkmale, welche eine Kompetenzentwicklung begünstigen. Da in Hinblick auf eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung günstige Bedingungen alleine nicht ausreichen, wird zu Ende von Kapitel 2.2 auch darauf eingegangen, wie Anforderungen und Merkmale der Tätigkeit mit den persönlichen Voraussetzungen in Wechselwirkung stehen. Das dritte Kapitel betrachtet aus entwicklungspsychologischer Perspektive die Stellensuche als Entwicklungsfeld für Kompetenzen. Dabei wird klar, dass Kompetenzentwicklung mit einer Persönlichkeitsentwicklung einhergeht. Da Entwicklung immer auch mit Lernprozessen verbunden ist, wird auf die Voraussetzungen für Lernprozesse eingegangen, die selbstorganisiert erfolgen, ist doch

die Stellensuche eine Situation, die vollumfänglich in den Händen der Stellensuchenden liegt. Im Anschluss daran wird in Kapitel 2.5 der Prozess der Stellensuche aus der Sicht der Ratgeberliteratur beschrieben. Abschliessend wird aufgezeigt, was für Anforderungen an Stellensuchende gestellt werden.

Im empirischen Teil wird begründet warum die Stellensuche als persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeit betrachtet werden kann. Aufgrund der Anforderungen an Stellensuchende wird aufgezeigt, was für Kompetenzen bei einer Stellensuche vonnöten sind. Die Untersuchung der Kompetenzentwicklung während der Stellensuche wird schliesslich eingegrenzt auf die Untersuchung der Entwicklung von Selbstmanagement. Die Operationalisierung des Konstrukts Selbstmanagement wird beschrieben. Anschliessend wird die Konstruktion des Fragebogens zur Messung der Entwicklung von Selbstmanagement beschrieben. Zusätzlich werden auch Daten zu den Bedingungen der Stellensuche sowie soziodemographische Angaben erhoben. Das Vorgehen bei der Suche nach Teilnehmenden für die Befragung und die Durchführung der Datenerhebung werden beschrieben. Anschliessend werden die Datenauswertung und die Ergebnisse in den Kapiteln 3.4 und 3.5 dargestellt.

In der Diskussion werden die Ergebnisse sowie das Vorgehen kritisch überprüft und weiterführende Überlegungen angeführt.

2. Theoretische Grundlagen

2.1. Geschichte und Definition des Kompetenzbegriffs

Der Kompetenzbegriff wird in den verschiedensten Bereichen verwendet und hat eine lange Geschichte (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2007, S. XI-XXI). Im folgenden Abschnitt wird kurz darauf eingegangen.

Im 13. Jahrhundert bedeutete der lateinische Begriff *competentia* die jemandem zustehenden Einkünfte. In der arbeitsteiligen Gesellschaftsorganisation wurde der Begriff 400 Jahre später im Sinne von Zuständigkeit, Befugnis oder Rechtmässigkeit verwendet. Chomsky (1962) hat den Kompetenzbegriff, „als die Fähigkeit von Sprechen und Hören, mit Hilfe eines begrenzten Inventars von Kombinationsregeln und Grundelementen potenziell unendlich viele neue, noch nie gehörte Sätze *selbstorganisiert* [Hervorhebung im Original] bilden und verstehen zu können“ in die Kommunikationswissenschaft eingeführt. In der Motivationspsychologie bezeichnet Kompetenz die „Ergebnisse von Entwicklungen grundlegender Fähigkeiten, die weder genetisch angeboren noch das Produkt von Reifungsprozessen sind, sondern vom Individuum *selbstorganisiert* [Hervorhebung im Original] hervorgebracht wurden“. Kompetenz gilt dort als Voraussetzung von Performanz, die das Individuum auf Grund von selbst motivierter Interaktion mit seiner Umwelt herausbildet (S. XVIII). Auch Dorsch (2004)

beschreibt den Begriff Kompetenz in seiner frühen Bedeutung als „die Zuständigkeit eines Menschen, einer Institution“ und weist darauf hin, dass Kompetenz neuerdings auch in den Begriffen Aktions-, kommunikative, poetische, Sozial- und stilistische Kompetenz verwendet wird.

Erpenbeck und von Rosenstiel (2007) unterstreichen ebenfalls die sehr weit verbreitete Verwendung des Kompetenzbegriffs in den verschiedensten Gebieten und folgern daraus, dass der Begriff darum nicht einheitlich und allgemeingültig definiert werden kann. Um nicht bloss ein modernes Schlagwort zu bleiben, muss Kompetenz jedoch im wissenschaftlichen Kontext begrifflich gefasst und messend zugänglich gemacht werden.

Die folgende Definition dient als Grundlage für die vorliegende Arbeit: „Kompetenzen sind in Entwicklungsprozessen entstandene, generalisierte Selbstorganisationsdispositionen komplexer, adaptiver Systeme – insbesondere menschlicher Individuen – zu reflexivem, kreativem Problemlösungshandeln in Hinblick auf allgemeine Klassen von komplexen, selektiv bedeutsamen Situationen (Pfade)“ (Kappelhoff, 2004, zit. nach Erpenbeck & von Rosenstiel, 2007, S. XI).

Dabei ist zu beachten, dass Kompetenzen sowohl Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen mit einschliessen, als auch darüber hinaus zusätzlich etwas beinhalten, das die tatsächliche Handlungsfähigkeit erst ermöglicht, wie beispielsweise Regeln, Werte und Normen (Abbildung 1).

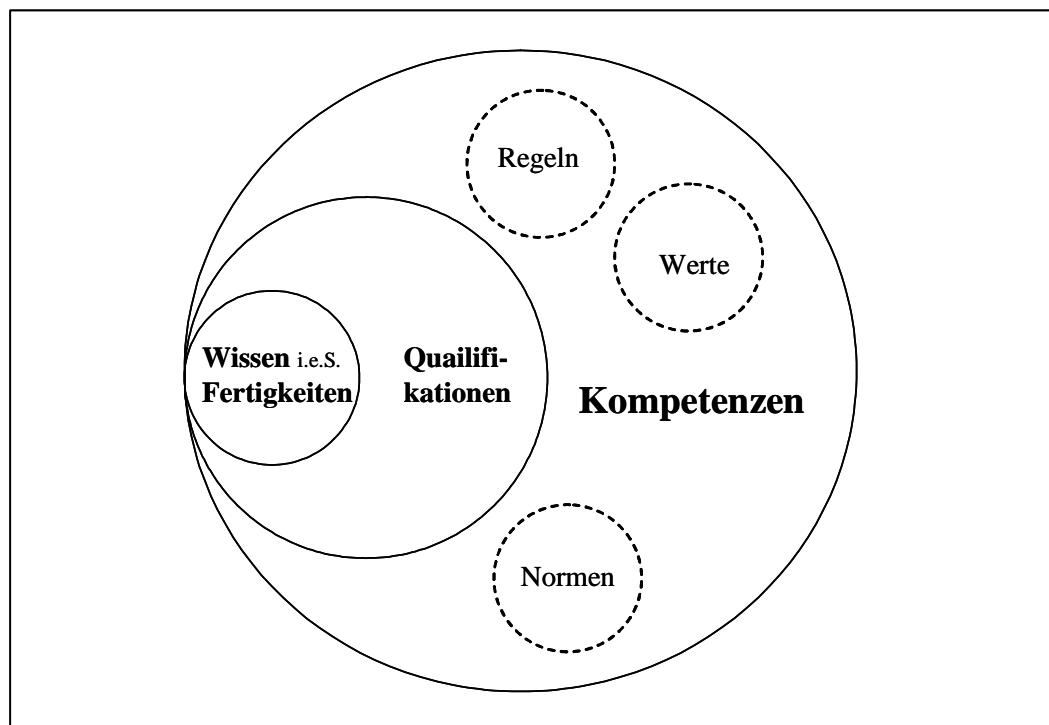


Abbildung 1: Kompetenzen nach Erpenbeck und von Rosenstiel (2007, S. XII)

Dieses Verständnis kommt dem intuitiven Verständnis von Kompetenz nach Frei, Duell und Baitsch (1984) sehr nahe:

Rein *intuitiv* ist klar, dass Kompetenzen „das“ sind, was zur Bewältigung irgendwelcher Aufgaben oder zur Regulation bestimmter Tätigkeiten „befähigt“, dass diese „Befähigung“ mehr oder weniger stark ausgeprägt bzw. qualitativ unterschiedlich sein kann und sich lebensgeschichtlich „verbessern“ kann ... [Hervorhebungen im Original]. (S. 39)

Kompetenzen lassen sich nicht direkt beobachten, sondern sind psychologische Konstrukte einer inneren Voraussetzung oder Disposition des selbstorganisierten Handelns einer Person, die sich, vergleichbar mit der Intelligenz, nur über die Anwendung und den Gebrauch messen lassen. In der Psychologie hat sich McClelland als erster darum bemüht Kompetenzen zu messen (McClelland, 1973, zit. nach Erpenbeck & von Rosenstiel, 2007, S. XVIII).

Im Allgemeinen wird zwischen vier Kompetenzklassen unterschieden.

2.1.1. Kompetenzklassen

Wenn immer eine grundlegende Taxonomie der Kompetenzen angestrebt wird, werden vier Kompetenzklassen benutzt, allerdings nicht immer mit denselben Bezeichnungen. Im Folgenden sind die Definitionen von Erpenbeck und von Rosenstiel (2007, S. XXIV), sowie von Sonntag und Stegmaier (2007, S. 184) aufgeführt:

Personale Kompetenzen (Kompetenzen als Persönlichkeitseigenschaften): diese werden untersucht mit Methoden der Motivations- und Persönlichkeitspsychologie.	Selbst- oder Personalkompetenz bezieht sich auf persönlichkeitsbezogene Dispositionen (z. B. Gewissenhaftigkeit), die sich in Einstellungen, Werthaltungen, Bedürfnissen und Motiven äussern und vor allem die motivationale und emotionale Steuerung des beruflichen Handelns betreffen.
Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen (Kompetenzen als Arbeits- und Tätigkeitsdispositionen): diese werden untersucht mit Methoden der Tätigkeitspsychologie und Arbeitspsychologie.	Methodenkompetenz bezieht sich auf situationsübergreifende, flexibel einsetzbare kognitive Fähigkeiten (z. B. zur Problemlösung oder Entscheidungsfindung), die eine Person zur selbständigen Bewältigung befähigen.

Fachlich-methodische Kompetenzen (Kompetenzen als fachbetonte Qualifikationen): diese werden untersucht mit Methoden der kognitiven Psychologie und unterliegen der pädagogischen Qualifikationsvermittlung und Zertifizierung.	Unter Fachkompetenz werden jene spezifischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, die zur Bewältigung von Aufgaben einer beruflichen Tätigkeit erforderlich sind.
Sozial-kommunikative Kompetenzen (Kompetenzen als soziale Kommunikationsvoraussetzungen): diese werden untersucht mit Methoden der Sozial- und Kommunikationspsychologie.	Sozialkompetenz umfasst kommunikative und kooperative Verhaltensweisen oder Fähigkeiten, die das Realisieren von Zielen in sozialen Interaktionssituationen erlauben.

Tabelle 1: Kompetenzklassen nach Erpenbeck und von Rosenstiel (linke Spalte; 2007, S. XXIV) sowie nach Sonntag und Stegmaier (rechte Spalte, 2007, S. 184).

Faktorenanalytisch liess sich die Aufteilung in Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz bestätigen. Personale Kompetenz konnte nicht als unabhängiger Faktor etabliert werden (Schäfer-Rauser, 1990, zit. nach Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 184).

In der vorliegenden Arbeit wird nicht auf Fachkompetenz und nur am Rande auf sozial-kommunikative Kompetenzen eingegangen. Das Augenmerk liegt hauptsächlich auf den Persönlichkeits- und Tätigkeitsdispositionen.

2.1.2. Kompetenzmodell

Die Kompetenzmessung ist auf einen theoretischen Rahmen, ein Kompetenzmodell, angewiesen, das die Kompetenzen empirisch beobachtbar macht. Unter einem Kompetenzmodell versteht man die spezifische Kombination der personalen Merkmale, die für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind. Für die Kompetenzmodellierung einer bestimmten Tätigkeit ist als zentraler Bestandteil des Verfahrens die Analyse von Aufgaben und Anforderungen zu nennen (Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 185).

2.2. Arbeitstätigkeit

2.2.1. Gegenstandsbestimmung Arbeitstätigkeit

Ulich (2005, S. 1) versteht Arbeit als eine Tätigkeit „durch deren Ausführung der oder die Arbeitstätige zur Schaffung materieller oder immaterieller Werte für sich und/oder andere beiträgt.“ Etwas detaillierter fassen Semmer und Udris (1995, S. 134, zit. nach Ulich, 2005) den Begriff:

[Arbeit ist] zielgerichtete menschliche Tätigkeit zum Zwecke der Transformation und Aneignung der Umwelt aufgrund selbst- oder fremddefinierter Aufgaben, mit gesellschaftlicher, materieller oder ideeller Bewertung, zur Realisierung oder Weiterentwicklung individueller oder kollektiver Bedürfnisse, Ansprüche und Kompetenzen. (S. 1)

Arbeit beschränkt sich demzufolge nicht auf Erwerbsarbeit, auch wenn diese bis anhin in der Arbeitspsychologie im Vordergrund stand. Da der Erwerbsarbeit über die letzten zwei Jahrhunderte sowohl die Funktion des Lebensunterhalts als auch die der Zuweisung eines sozialen Status und der Klärung der persönlichen Identität zugeschrieben wird, erscheint dies nicht verwunderlich (Jahoda, 1983, zit. nach Ulich, 2005, S. 1). In jüngerer Zeit, rückten zunehmend andere Arbeitstätigkeiten, beispielsweise die unbezahlte Hausarbeit, Freiwilligenarbeit oder Eigenarbeit, ins Blickfeld des Interesses. Allerdings gibt es dazu und zu vielen weiteren Bereichen der unbezahlten Arbeit, gemessen an deren wirtschaftlicher Bedeutung, die diejenige der bezahlten Erwerbsarbeit deutlich übertrifft, noch wenig wissenschaftliche Publikationen (Resch, 2000, S. 78). Die Recherche in den einschlägigen Datenbanken ergab für die Stellensuche als Arbeitstätigkeit keine Treffer.

Arbeit bedeutet sowohl Aufwand und Mühe als auch Wirkungs- und Gestaltungsfeld. Die „zwei Gesichter der Arbeit“ nannte Lewin (1920; zit. nach Sonntag, 2007, S. 35) diese beiden zentralen Aspekte der Arbeit. Arbeit verändert aber auch den Menschen, der die Arbeit ausführt. Ulich (2005) geht davon aus, „dass sich die Persönlichkeit des erwachsenen Menschen weitgehend in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit entwickelt“ (S. 283). Nach Rubinstein (1958) ist die Arbeit sogar „das wichtigste Mittel zur Formung der Persönlichkeit. Im Prozess der Arbeit wird nicht nur ein bestimmtes Produkt der Arbeitstätigkeit des Subjekts erzeugt, sondern dieses selbst wird in der Arbeit geformt“ (S. 704; zit. nach Ulich, 2005, S. 283).

2.2.2. Entwicklungsförderliche Merkmale von Arbeitstätigkeiten

Entwicklungsförderliche Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeitsaufgabe neue Anforderungen enthält, abwechslungsreich ist, der oder die Mitarbeitende genügend Handlungsspielraum hat, um die Vorgehensweise selbst bestimmen zu können sowie in den vollständigen Prozess der Arbeit von ihrer Planung bis zur Kontrolle involviert ist. Darüber hinaus sind auch der Nutzen der erforderlichen Kompetenzen für zukünftige Arbeitsaufgaben und die soziale Unterstützung, die Kollegen und Vorgesetzte leisten, Faktoren für die Förderung der Kompetenzentwicklung (Franke & Kleinschmitt, 1987; zit. nach Stegmaier, 2007, S. 127-128). Auch andere Autoren listen ähnliche Merkmale persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung auf. Ulich (2005, S. 202) nennt die folgenden Merkmale: Ganzheitlichkeit, Anforderungsvielfalt, Möglich-

keiten der sozialen Interaktion, Autonomie, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit sowie Sinnhaftigkeit. Er erwähnt explizit, dass motivations-, persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung zur Nutzung und Erweiterung von Qualifikation und Kompetenz führt. Zusammenfassend stellen Sonntag und Stegmaier (2007) fest: „Als lern- und entwicklungsförderliche Merkmale der Arbeit können ... gelten: Vielfalt geforderter Fähigkeiten, Autonomie und Partizipationsmöglichkeiten, Vollständigkeit von Aufgaben, Rückmeldungen und Abwechslungsreichtum“ (S. 92).

Die soziale Situation spielt eine wichtige Rolle bei der Arbeitsleistung. Aus den Hawthorne-Studien kann abgeleitet werden, dass zwischenmenschlichen Beziehungen eine entscheidende Bedeutung für Zufriedenheit und Produktivität im Arbeitsleben zukommt (Ulich, 2005, S. 40). Bei den entwicklungsförderlichen Arbeitsmerkmalen selbst spielen zudem Wechselwirkungen eine wichtige Rolle. So führen beispielsweise hohe Anforderungen in Kombination mit geringer Kontrolle zu starker Beanspruchung von Mitarbeitenden (Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 92).

2.2.3. Tätigkeitsorientierte Ansätze zur Beschreibung von Arbeitstätigkeiten

Motivationale, emotionale und soziale Aspekte sind bei der Beschreibung von Arbeitstätigkeiten ebenfalls zu berücksichtigen. Diese werden in den tätigkeitsorientierten Ansätzen mit einbezogen. Nach Leontjew (1977, zit. nach Sonntag, 2007, S. 39) ist jede Tätigkeit als vermittelnde Instanz (zwischen Person und Umwelt) sowie als gestaltendes (die gegenständliche Tätigkeit verändert ideelle oder materielle Gegenstände) und persönlichkeitsförderliches (durch die Gestaltung seiner Umwelt eignet sich der Mensch deren sachlichen und sozialen Bedeutungen an, währenddem er gleichzeitig seine Motive, Fähigkeiten und sein Denken entwickelt) Element zu verstehen. Im tätigkeitsorientierten Ansatz ist ein Erklärungsmodell für die Persönlichkeitsentwicklung enthalten: „Die individuelle Tätigkeit verändert durch Gestaltung und Aneignung, durch Rückkopplung und Reflexion kontinuierlich die Persönlichkeit und Umwelt“ (Sonntag, 2007, S. 40).

2.2.4. Das Konzept der vollständigen Arbeitsaufgabe

Der Aufteilung ganzheitlicher Arbeitstätigkeiten in kleinste Tätigkeitselemente zur Zeit des Taylorismus wurde schon etwa 10 Jahre später von Hellpach (1922) ein Konzept der vollständigen Arbeit gegenüber gestellt, welches jedoch von ihm selbst als in der Praxis nicht realisierbar eingeschätzt wurde. Danach sind vollständige Aufgaben als Einheit von Planen, Ausführen und Kontrollieren zu verstehen, wobei Rückmeldungen in allen Phasen der Aufgabenbewältigung erforderlich sind (zit. nach Ulich, 2005, S. 38). Auch Lipmann hat schon früh darauf hingewiesen „dass dem Arbeiter die Gestaltung seiner

Arbeit, die Wahl der Arbeitsmittel und Arbeitsmethoden *in möglichst hohem Grade* [hervorgehoben im Original] überlassen bleiben soll...“ (1932, zit. nach Ulich, 2005, S. 37). Erst 60 Jahre später wurde das Konzept der vollständigen Aufgabe von Tomaszewski, Hacker (Konzept der vollständigen Tätigkeit) und Volpert (Konzept der vollständigen Handlung) wieder aufgegriffen (Ulich, 2005, S. 24). Idealerweise umfasst der Zyklus der Handlungsregulation die Zielentwicklung, beziehungsweise die Zielpräzisierung, die Handlungsplanung sowie die Überwachung und Kontrolle der Zielerreichung. Dieser Zyklus ist kennzeichnend für so genannte vollständige Arbeitstätigkeiten (Wiese, 2008, S. 155).

Bei unvollständigen Tätigkeiten – oder partialisierten Handlungen im Sinne von Volpert (1974) – „fehlen weitestgehend Möglichkeiten für ein eigenständiges Zielsetzen und Entscheiden, für das Entwickeln individueller Arbeitsweisen oder für ausreichend genaue Rückmeldungen“ (Hacker, 1987, S. 44). Damit kann unter anderem ein signifikant erhöhtes Stresserleben verbunden sein.

Nach Argyris (1964, zit. nach Ulich, 2005, S. 48) werden Arbeitsmotivation, Problemlösekompetenz und psychische Gesundheit vor allem durch auf „psychologischen Erfolg“ [hervorgehoben im Original] gründendes Selbstwertgefühl gefördert. Eine wichtige Voraussetzung für den psychologischen Erfolg ist die Möglichkeit, die eigenen Ziele nach eigenen Bedürfnissen und Werten zu bestimmen sowie Ziele und Mittel eigenverantwortlich zu kontrollieren.

2.2.5. Arbeitsanalyseverfahren

Normalerweise gehen Aufgaben- und Anforderungsanalysen einer Kompetenzbestimmung voraus (Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 185). Arbeitsanalyseverfahren wurden ursprünglich vor allem im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, respektive auf die Sicherung von Gesundheit und Leistungsbefähigung, entwickelt. Vordringlichstes Anliegen war die Reduktion von belastenden Tätigkeiten auf das mögliche Mindestmass. Mit der Weiterentwicklung des Gesundheitsbegriffs wurde darüber hinaus auch das Gestalten von günstigen Verhältnissen gefordert, wobei die Arbeitsorganisation ausdrücklich mit einbezogen wurde. Neben Beeinträchtigungsfreiheit wurden zunehmend Gesundheits- und Lernförderlichkeit Ziele präventiver Arbeitsgestaltung (Hacker et al., 1995, S. 4 - 7). Praktisch alle Arbeitsanalyseverfahren sind darauf ausgerichtet Erwerbsarbeitstätigkeiten im Kontext von Organisationen zu untersuchen.

2.2.6. Passung von Anforderungen und personalen Voraussetzungen

Bei der Stellensuche besteht auch das Risiko des Scheiterns. Der Verlust des Arbeitsplatzes wird oft krisenhaft erlebt. Enttäuschende Erfahrungen bei der Stellensuche

können zu einer tiefgreifenden Motivationskrise führen und in eine eigentliche Abwärts-spirale münden, die sich unter anderem durch folgende Merkmale auszeichnet: geringes Vertrauen in die eigenen Bewältigungskompetenzen, Angst vor Veränderungen, gelernte Inkompetenz, sekundäre Gewinne aus problematischen Verhaltensmustern (Kuhnert et al., 2000, S. 402).

Nicht nur die Merkmale der Tätigkeit, sondern auch die ausführende Person und ihre Erfahrungen beeinflussen also die Lern- und Entwicklungschancen, die einer Arbeit innewohnen. „Gelernt werden kann dann, wenn in einer Situation die Anforderungen der Arbeit nicht einfach durch Routinehandlungen zu bewältigen sind, und gleichzeitig die Kompetenzen der Mitarbeiter und ihre Lernbereitschaft ausreichen, dass sie sich aktiv mit den Anforderungen auseinandersetzen“ (Stegmaier, 2007, S. 127).

Des Weiteren müssen Beschäftigte ein bestimmtes Ausmass an Tätigkeitsspielräumen, Anforderungsvielfalt und Transparenz überhaupt wollen, damit der Anreiz für die Entwicklung eigener Kompetenzen auch positiv wertgeschätzt wird. Die Lernhaltigkeit von Arbeitssituationen hat ein motivationsförderliches Potential und ist somit ein guter Nährboden für die Kompetenzentwicklung. Die tatsächliche Kompetenzentwicklung hängt jedoch stark vom unterschiedlich ausgeprägten Wunsch nach Weiterentwicklung und persönlichem Wachstum des Individuums ab (Wardanjan, 2000, S. 170 - 176).

Die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeit zu Kompetenzentwicklung führt, hängt also nicht nur vom Arbeitsauftrag, sondern auch von der Bereitschaft der Arbeitenden und ihren Leistungsvoraussetzungen ab.

Im folgenden Kapitel wird Kompetenzentwicklung und Lernen aus entwicklungspsychologischer Sicht betrachtet.

2.3. Stellensuche aus entwicklungspsychologischer Sicht

In der Psychologie der Lebensspanne geht man davon aus, dass Entwicklung ein Prozess ist, der auch im Erwachsenenalter anhält und dass wir unsere eigene Entwicklung innerhalb der gegebenen biologischen und gesellschaftlichen Grenzen aktiv mitgestalten (Brandtstädter, 2007).

Die Entwicklung im Erwachsenenalter ist durch eine historische Einbettung gekennzeichnet. Persönlichkeitsmerkmale und Werthaltungen sind vom historischen Kontext geprägt (Oerter, 2006, S. 41). Die Globalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt als Merkmal des historischen Kontexts steht in Wechselwirkung mit dem chronologischen Alter und nicht normativen Einflüssen. Alle drei beeinflussen sich gegenseitig und bestimmen die Entwicklung des Individuums mit.

2.3.1. Stellensuche als Übergang

Hierzulande kann die Stellensuche als normatives Lebensereignis betrachtet werden. Praktisch jeder Erwachsene wird zumindest beim Berufseinstieg mit der Notwendigkeit

konfrontiert eine Arbeitsstelle suchen zu müssen. Oerter und Montada (2008) schreiben dazu:

Der Lebenslauf ist als eine Folge von Problemen und Krisen zu sehen. ... Für eine optimale Entwicklung ist nicht immer die rasche Behebung eines Problem (etwa durch Unterstützung aus dem sozialen Umfeld oder durch Rücknahme einer Anforderung) angezeigt, nämlich dann nicht, wenn von den Betroffenen begründet erwartet werden kann, dass sie ein Problem selbst bewältigen und dass sie dabei Kompetenzen und Dispositionen entwickeln, die ihnen helfen, künftige Probleme und Krisen zu vermeiden oder besser zu bewältigen. (S. 40)

Neurobiologische Erkenntnisse zeigen, dass Unerwartetes und Verunsicherung als Anstoss für Entwicklung gelten können, vorausgesetzt dass die Verunsicherung nicht in Angst umschlägt (Hüther, 2004). Aus entwicklungspsychologischer und neurobiologischer Sicht ist die Auseinandersetzung mit verunsichernden Situationen also potentiell entwicklungsförderlich. Auch Faltermaier et al. (2002) erwähnen diese Sichtweise:

Rollenübergänge, Lebenskrisen und vor allem kritische Lebensereignisse erhielten [ab den 1980er Jahren] eine besondere Beachtung unter der Annahme, dass sich an ihnen und unter ihrem Einfluss entscheidende personale Entwicklungen vollziehen. Lebensereignisse können somit als Kristallisationspunkte für Entwicklungsprozesse von Erwachsenen verstanden werden... (S. 74)

Der Verlust des Arbeitsplatzes wird von vielen Betroffenen krisenhaft erlebt. Die Stellensuche aufgrund eigener Initiative wird meist ausgelöst durch Unzufriedenheit mit der bestehenden Situation, worauf eine Veränderung angestrebt wird. Die häufigsten Gründe zum Stellenwechsel, welche Personen angeben, die den Arbeitsplatz tatsächlich gewechselt haben, sind mangelnde Aufgabenvielfalt, Betriebsklima, sowie Karriereplanung und Work-Life-Balance (Tages-Anzeiger, 2009).

2.3.2. Kompetenzentwicklung aus entwicklungspsychologischer Sicht

Die Entwicklungstheorien der Lebensspanne beschreiben das Erwachsenenleben als eine Reihe von Stufen und Übergängen. Jeder Übergang zu einer neuen Stufe schafft die Motivation zu lernen (Knowles, 2007, S. 211 - 212). Das Erwachsenenlernen hängt untrennbar mit der Erwachsenenentwicklung zusammen und verändert sich parallel zu den jeweils erreichten kognitiven Entwicklungsstufen. Parallel mit der Entwicklung verändern sich sowohl Lernbereitschaft als auch Lernmotivation (Knowles, 2007, S. 214 - 215).

Nach Dorsch (2004) erweitert Kompetenzentwicklung den Erlebens- und Verhaltensspielraum:

Es [die Kompetenzentwicklung] betrifft die Selbstwahrnehmung und –regulation sowie den Umgang mit dem Umfeld in allen Persönlichkeits- und Leistungsbereichen (→Erfahrungsbildung). Neue Bildungskonzepte betonen diesen übergreifenden Ansatz und gehen somit über die Verbesserung der kognitiven bzw. rationalen Fähigkeiten hinaus. (S. 495)

Als Bereiche der Kompetenzentwicklung nennt Dorsch (2004) unter vielen anderen auch sich beruflich befähigen, selbstgesteuert lernen und Lernen lernen (S. 496). Nach Dorsch wird die Erfahrungsbildung in wirtschaftlichen Arbeitsgebieten mit Kompetenzentwicklung gleichgesetzt. Er weist darauf hin, dass Kompetenzentwicklung in der Erwachsenenbildung von besonderer Bedeutung ist (S. 261).

Die Prozesse der menschlichen Entwicklung verlaufen sowohl kontinuierlich als auch diskontinuierlich. Kontinuierliche Prozesse sind meist kumulativ – die menschliche Entwicklung baut auf Vergangenem auf, erweitert und verfestigt es. Dazu gehört beispielsweise die permanente Erweiterung des Wissens oder die wachsende Professionalisierung im Beruf. Wachsende Belastung und Vulnerabilität angesichts von Stresserfahrungen und kritischen Lebensereignissen sind ebenfalls Folge eines kontinuierlichen Prozesses. Diskontinuierliche Prozesse können sowohl innovativer, als auch destruktiver Natur sein (Oerter, 2006, S. 39).

Für das Verständnis von menschlicher Entwicklung ist es zentral, Ziele mit zu berücksichtigen. Ziele zu verfolgen bedeutet von der Möglichkeit individueller Einflussnahme auf die Entwicklung Gebrauch zu machen oder, in anderen Worten, als Individuum seine Entwicklung zu gestalten.

Die Umwelt bietet manchmal herausragende Angebote, die als Entwicklungschancen angesehen werden können. Ziele wie sozialer Aufstieg, persönliche Sinngebung oder wirtschaftlicher Erfolg können dabei erreicht werden. Dazu kann eine Änderung des bisherigen Lebenslaufes notwendig sein und das Risiko des Scheiterns muss ins Kalkül miteinbezogen werden. In fast jeder persönlichen Biografie gibt es Situationen, die als Entwicklungschancen aufgefasst werden können; Ansiedlung eines neuen Betriebs, Entdeckung junger Talente, Einrichtung einer Hochschule, etc. „Der wohl wichtigste Typus solcher Chancen ist die Begegnung mit Menschen, die neue Anregungen geben, einen Zusammenhang zwischen persönlichen Kompetenzen des Individuums und Umweltangeboten herstellen und so dem Individuum neue Entscheidungsmöglichkeiten eröffnen“ (Oerter, 2006, S. 47). Es ist das Individuum als Gestalter seiner Entwicklung, das den Aufforderungscharakter von Ereignissen und Gegebenheiten wahrnimmt und sie als Chancen oder Hindernisse begreift.

Nach Bergmann (2000a, S. 23) kann die Wissenskomponente als Basis jeder beruflichen Kompetenz gut durch institutionalisierte Bildung entwickelt werden. Implizites Wissen, die Prozeduralisierung und Automatisierung von Arbeitsmethoden kann hingegen nur im konkreten Arbeitskontext stattfinden. Auch Frei et al. (1984, S. 46) schreiben zur Kompetenzentwicklung: „Die *Genese von Kompetenzen* [Hervorhebung im Original] erfolgt im realen Vollzug von Tätigkeiten.“ Weiter schreibt Bergmann (2000a, S. 23): „Analoges gilt auch für die Entwicklung der Qualität von Motivation, welche die selbstverantwortliche Weiterentwicklung eigenen Wissens und Könnens charakterisiert und hohe Kompetenz auszeichnet“. Die situativen Voraussetzungen (neben den personalen Voraussetzungen) für diese Motivation zur Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz sind interessante Arbeitsaufgaben mit Spielräumen für eigene Zielstellungen und die selbstständige Entwicklung von Arbeitsmethoden. Dies entspricht den entwicklungsförderlichen Arbeitsbedingungen, wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben. „Zusätzlich dürfte die Integration des Ziels der beruflichen Kompetenzentwicklung in die eigene Zukunftsplanung wichtig sein, denn Kompetenzentwicklung verläuft längerfristig und benötigt längerfristige Ziele (Bergmann, 2000a, S. 23)“. Die Kompetenzentwicklung lässt sich also nicht von der Entwicklung der Person an sich trennen.

Menschen entwickeln sich durch die Auseinandersetzung mit Aufgaben, durch Tätigsein. Erfahrungen, die dabei gemacht und weiterhin genutzt werden sollen, brauchen das Lernen als vermittelnde Brücke. Nur ein Fünftel der Lernvorhaben Erwachsener betreffen von einem Lehrer oder Leiter angeleitete Formen des Lernens. Die überwiegende Mehrzahl der Lernaktivitäten wird von den Lernenden selbst organisiert. Das wichtigste Lernmotiv ist dabei die Aussicht auf Nutzen oder Anwendung des Gelernten (Tough, 1980, zit. nach Bergmann, 2000a, S. 11).

Die Fähigkeit und Bereitschaft der lernenden Person, ihr eigenes Lernen selbst zu organisieren, sind unterschiedlich. Autonomes, oder selbstorganisiertes Lernen, bedeutet, dass die Lernenden sowohl langfristige Ziele als auch die Mittel und Wege der Zielerreichung bestimmen. „Ein wichtiger Faktor dieser hoch entwickelten Form selbstgesteuerten Lernens ist die Orientierung an übergeordneten individuellen Zielen und Wertvorstellungen. Diese bestimmen die Motivation des Lerners, weiterlernen zu wollen und sich für das Lernen selbst verantwortlich zu sehen“ (Brown, 1988; zit. nach Krapp & Weidenmann, 2006, S. 95).

Im nächsten Kapitel wird vertieft auf das Lernen, als Bedingung jeder Entwicklung, eingegangen.

2.4. Selbstorganisiertes Lernen

„Die selbstorganisierte Weiterentwicklung der erworbenen Qualifikation erfordert Tätigkeitserfahrungen und sie erfordert Motivation, die aus einer Identifizierung mit der Arbeit erwächst, die nur entsteht, wenn ihr in der Biographie ein Sinn zugeschrieben werden kann“ (Bergmann, 2000b, S. 139).

2.4.1. Voraussetzungen für selbstorganisiertes Lernen

Die selbstorganisierten Lernenden müssen das Lernen vorbereiten (Ziele setzen, Vorwissen aktivieren), die Lernhandlung durchführen (Lerninhalte aufnehmen, verarbeiten und behalten), das Lernen durch Kontrollstrategien regulieren (durch Kontrolle der Aufmerksamkeit und Motivation beim Lernen) und ihre Lernleistungen bewerten (Überprüfen, inwieweit die Lernziele erreicht wurden). In diesem Sinne können regulative Prozesse wie Selbstbeobachtung, Selbstbewertung und Selbstverstärkung als zentrale Komponenten selbstgesteuerten Lernens betrachtet werden (Schiefele & Pekrun, 1996, zit. nach Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 45).

Selbstorganisiertes Lernen stellt also hohe Anforderungen an die Selbstregulation der Lernenden. Hilfreich ist dabei intrinsische Motivation - d.h. Interesse und Neugier bezogen auf Lerninhalte und Kompetenzerweiterung als Ziel - da intrinsisch motivierte Lernende verstärkt Strategien einsetzen, die ein tiefer gehendes Lernen unterstützen (z.B. elaborative Strategien). Extrinsisch motivierte Lernende, die nach positiver Leistungsrückmeldung streben, wenden hingegen eher Strategien an, die einem oberflächlichen Lernen dienen (z. B. Wiederholungsstrategien) (Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 46).

Ebenfalls wichtig ist die bewusste Kontrolle von Aufmerksamkeit, Motivation und Emotion. Selbstwerterhaltende Strategien sind notwendig für die Aufrechterhaltung eines positiven Selbstkonzepts auch angesichts negativer Lernerfahrungen, während volitionale Strategien die Lernhandlung gegenüber konkurrierenden Handlungsimpulsen abschirmen helfen. Dazu sind angemessene kognitive und motivational-emotionale Voraussetzungen nötig, wie beispielsweise das Beherrschen von Lernstrategien oder genügende Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Schaper, 2007, S. 48). Ein gutes kognitives Verständnis des Prozesses hilft, geeignete Strategien der Informationsverarbeitung, Kontrollstrategien und Ressourcenstrategien einzusetzen. So können zur Aufgabenbewältigung geeignete Methoden und Strategien ausgewählt, Stärken genutzt und Schwächen kompensiert werden (Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 47).

Bergmann (2000b) weist darauf hin, dass Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen motivationaler Voraussetzungen bedarf:

Die Selbstoptimierung der Kompetenz hat motivationale Voraussetzungen. Wenn Arbeitende sich selbst Ziele setzen, welche die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenz betreffen, wenn sie als Problemanalytiker ihrer Arbeit deren Schwachstellen selbst aufspüren und eine Sensibilität für anstehende Probleme entwickeln, so gelingt das unter der Voraussetzung, dass sich die damit verbundenen Anstrengungen für sie lohnen. Das ist der Fall, wenn sie für das Erreichen persönlicher Ziele als nützlich eingeschätzt werden. Die eigene berufliche Entwicklung kann ein persönliches Ziel sein. (S. 140)

Die Kompetenzentwicklung als Selbstorganisationsprozess ist also ganz entscheidend von der Steuerung persönlicher Ressourcen abhängig (Bergmann, 2000b, S. 140). Für die Selbstregulation müssen kognitive und motivationale Grundlagen vorhanden sein. Bei selbstorganisiertem Lernen sind dies entsprechende Lernstrategien und Methoden des Selbst- und Stressmanagements (Sonntag & Stegmaier, 2007, S. 47).

2.4.2. Lernen im Spannungsfeld von Aufgabenschwierigkeit und Kompetenzen

Die persönliche Entwicklung erfolgt in Auseinandersetzung mit Diskrepanzen zwischen den angestrebten Zielen (Soll) und den eigenen Möglichkeiten (Ist). Tatsächliche oder erwartete Diskrepanzen können auf zwei unterschiedliche Arten angegangen werden (Brandtstädter, 2001; zit. nach Kersting, 2007, S. 138); entweder durch assimilative Hartnäckigkeit, i.e. den hartnäckigen Kampf, das Ziel trotz Hindernissen zu erreichen, oder durch akkommodative Flexibilität, wobei die Ambitionen verändert werden. Nach Eilles-Matthiessen et al. (2007, S. 13) ist Stress eine Folge der Diskrepanz zwischen den Anforderungen einer Situation und den (wahrgenommenen) Kompetenzen und Ressourcen, die einer Person zur Verfügung stehen. Stehen den Anforderungen ausreichend Kompetenzen und Handlungsspielräume gegenüber, dann können Überforderung, Unterforderungen sowie Fehlbelastungen zumindest reduziert werden.

Für die Entwicklung von Kompetenzen ist es entscheidend, dass ein Gleichgewicht zwischen Aufgabenschwierigkeit und Kompetenzen besteht, dass in einer Zone optimalen Erlebens (Fluss- oder Flowerleben) angesiedelt ist (Csikszentmihalyi, 1998, zit. nach Kersting, 2007, S. 136). In anderen Worten: Mit der Kompetenzentwicklung müssen auch gesteigerte Anforderungen einhergehen, ansonsten werden die Tätigkeiten durch Lernprozesse und Gewöhnung immer weniger attraktiv.

Selbstregulierungsprozesse sorgen dafür, dass das Gleichgewicht zwischen Aufgabenschwierigkeit und Kompetenzen erhalten bleibt (Kompetenzausbau, Erhöhung der Aufgabenschwierigkeit, Rücksetzung von Standards (wenn erhöhte Aufgaben nicht lösbar sind, weil Grenzen erreicht werden) oder positive Reinterpretation von nicht erweiterungsfähigen Tätigkeitsinhalten). Sind die Anforderungen an ein gegebenes Kompetenzniveau zu hoch, resultiert dieses Missverhältnis in Angstzuständen und führt

zu einem Gefühl von Kontrollverlust. Unterforderung hingegen führt zu Desinteresse oder Langeweile (Kersting, 2007, S. 136).

Die Selbstregulationsprozesse, die diesen Äquilibrationsprozess bewerkstelligen, haben also einen Einfluss darauf, ob Kompetenzen erhalten, entwickelt oder erworben werden können.

2.4.3. Ziele als Bedingung von Motivation

Ziele haben eine Bedeutung für das Erleben und Verhalten in Lern- und Leistungskontexten. Spinath, Stiensmeier-Pelster, Schöne und Dickhäuser unterscheiden dabei zwei Kategorien von motivationalen Orientierungen, die auf unterschiedliche Ziele ausgerichtet sind: „Erstens das Ziel, eigene Fähigkeiten zu erweitern und zweitens das Ziel, anderen gegenüber hohe Fähigkeit zu demonstrieren bzw. niedrige Fähigkeit zu verbergen“ (2002, S. 7). Um die zwei unterschiedlichen Leistungsziele zu differenzieren wird von Annäherungs- und Vermeidungs-Leistungszielen gesprochen. Eine weitere Orientierung ist die Tendenz zur Arbeitsvermeidung. Diese Zielorientierungen können sowohl situativ angeregt werden oder als Persönlichkeitsmerkmale gegeben sein. Spinath und Schöne haben dazu ein Messinstrument entwickelt (SELLMO), welches die überdauernden Persönlichkeitsmerkmale unabhängig von situativen Einflüssen erfasst (2003, S. 31). Empirisch zeigt sich, dass verschiedene Zielorientierungen gleichzeitig bestehen können (Spinath et al., 2002). Die Art der verfolgten Ziele steht in Zusammenhang mit bisherigen Lernerfahrungen sowie mit Lernverhalten und anschließender Leistung. Langfristig konnte für Lernzielorientierte eine stärkere aktive, kognitive Beschäftigung mit dem Lernmaterial und die Verwendung adäquater Lösungsstrategien festgestellt werden. Lernzielorientierte suchen im Vergleich zu Leistungszielorientierten in Anbetracht von Schwierigkeiten eher nach Hilfe. Für Annäherungs-Leistungsziele, also das Streben, eigene Fähigkeiten zu demonstrieren, konnte ein positiver Zusammenhang mit guten Leistungen nachgewiesen werden, insbesondere in Wettbewerbssituationen. Längerfristig haben diese Effekte allerdings nicht Bestand. Auch Vermeidungs-Leistungsziele, also der Wunsch, vermeintlich geringe Fähigkeiten zu verbergen, führen langfristig zu schlechten Leistungen. Hohe Arbeitsvermeidungstendenzen gehen erwartungsgemäss mit schlechten Leistungsausweisen einher (Spinath & Schöne, 2003, S. 34 - 35). Die unterschiedlichen Ziele sind mit unterschiedlichen kognitiven, emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionen auf subjektiv empfundene Schwierigkeiten und Misserfolge verbunden. Langfristig ist eine starke Lernzielorientierung, sowie geringe Vermeidungs-Leistungszielorientierung und möglichst auch eine geringe Tendenz zu Arbeitsvermeidung mit dem Erwerb einer positiven motivationalen Haltung verbunden.

Wie oben erwähnt, werden diese Ziele oft miteinander kombiniert.

2.5. Stellensuche aus der Sicht ausgewählter Ratgeberliteratur

In diesem Kapitel wird der gegenwärtige Umbruch in der Arbeitswelt kurz umrissen und die daraus folgenden Konsequenzen für die Stellensuche aufgezeigt. Die Stellensuche aus Sicht ausgewählter Ratgeberliteratur wird als Prozess dargestellt. Anschließend werden die Anforderungen an Stellensuchende, diesen Prozess erfolgreich zu bewältigen, beschrieben.

2.5.1. Umbruch in der Arbeitswelt und daraus folgende Konsequenzen für die Stellensuche

Die Stellensuche bewegt sich im gleichen Spannungsfeld wie die Berufsarbeit. Aus dem Umbruch in der Arbeitswelt, der unter anderem durch Globalisierung, zunehmende Beschleunigung der Produktentwicklung und Technisierung gekennzeichnet ist, resultieren neuartige Anforderungs- und Belastungsstrukturen und damit verbundene Qualifikationserfordernisse, die über die einmal erworbene fachliche Qualifikation deutlich hinausgehen. Insbesondere Wissen, Problemlösekompetenz, Lernen, Einarbeiten, Transfer und der Umgang mit Unsicherheit zeichnen die neuen Anforderungen aus. Dies macht die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und „Lernen im Arbeitsprozess“ als Mittel berufsbegleitender Kompetenzentwicklung zu einer Herausforderung für die Arbeitswelt der Zukunft (Wieland & Krajewski, 2007; Bergmann, 2000b). Die Stellensuche ist nicht mehr nur ein Thema beim Einstieg ins Berufsleben. Es gibt heute kaum mehr Arbeitskräfte, die ihre berufliche Karriere in ein und demselben Unternehmen absolvieren. Frühere Ausbildungen veralten immer schneller und neue Qualifikationen sind gefragt. Lebenslanges Lernen ist seit den 70er Jahren zur bildungspolitischen Parole geworden. Das Jahr 1996 wurde zum „Europäischen Jahr des lebenslangen Lernens“ deklariert (SECO, 2003, S. 17; Richter, 1995, S. 9).

Organisiert in der Form von Weiterbildung, Fortbildung, Umschulung, Aufbaustudium, Zusatz- und Spezialausbildungen, Trainings etc. haben die Anforderungen der beruflichen Weiterbildung und die Investitionen in eine steigende berufliche Qualifikation im individuellen Leben der Menschen wie im gesellschaftlich-wirtschaftlichen Leben einen zentralen Stellenwert bekommen. Der fortschreitende technologisch-ökonomische Strukturwandel in Gesellschaft und Wirtschaft zwingt immer mehr Menschen dazu, ihre Lernprozesse auch im Erwachsenenalter fortzusetzen, sie nicht dem Zufall zu überlassen, sondern immer genauer und weitsichtiger zu planen und zu organisieren. (Richter, 1995, S. 9)

Die Arbeitnehmenden sind gefordert, ihre Arbeitsmarktfähigkeit ständig zu überprüfen und bei ungenügenden Fortbildungsmöglichkeiten die Stelle zu wechseln, um auf dem

neuesten Stand zu bleiben. Selten geht es bei der Stellensuche lediglich darum eine neue Anstellung zu finden, oft stehen bessere Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildung oder eine Neuorientierung im Zentrum. Sei es, weil der ursprüngliche Beruf verschwunden ist oder aufgrund der Umwälzungen in der Arbeitswelt radikal verändert wurde, oder sei es, weil sich die Person aus eigener Initiative in eine neue Richtung entwickeln möchte.

Da die berufliche Qualifikation zumindest teilweise in der Arbeit selbst gewonnen wird, beinhaltet die Stellensuche auch einen Entscheid über die berufliche Fort- und Weiterbildung. Dies hat Folgen für den Prozess der Stellensuche: eine Standortbestimmung und Orientierungsarbeit im Arbeitsmarkt sind unabdingbar geworden. Die Stellensuche wird zu einer komplexen Aufgabe, die einerseits gewisse Qualifikationen voraussetzt und gleichzeitig – nicht zuletzt wegen der gestiegenen Anforderungen – eine Chance zur Erweiterung von Kompetenzen bietet.

2.5.2. Stellensuche als Prozess

Verschiedene Ratgeber für Stellensuchende betonen den Prozesscharakter der Stellensuche. Gisler (2007) betont dies schon im ersten Satz: „Bei der Laufbahngestaltung und Stellensuche geht es um vielseitige, kreative, unternehmerische Prozesse mit viel Nachdenk- und Gestaltungsarbeit und mutigem Handeln“ (S. 5). Er unterteilt die Stellensuche in 12 Prozessschritte. Auch Nussbaumer (2006, S. 224) schlägt für das Coaching von Stellensuchenden einen Beratungsprozess in mehreren Modulen vor. Eilles-Matthiessen & Janssen (2005, S. 165) beachten ähnliche Schritte für die Outplacement Beratung. Die Prozessschritte nach Auffassung von verschiedenen Autoren sind in Tabelle 2 zusammengestellt.

Prozess nach Nussbaumer	Prozess nach Gisler	Prozess nach Eilles-Matthiessen & Janssen
1. Vom Bewusstwerden – zum Loslassen	1. Auslöser 2. Situationsbewältigung	Situationsanalyse (Trennungsaufarbeitung, Implikationen für den Alltag)
2. Vom Analysieren – zum Profil	3. Erste Schritte 4. Vorgehensweise 5. Standortbestimmung	Standortbestimmung
3. Vom Profil - zum Ziel	6. Perspektivenarbeit	Zielfindung
4. Vom Profil und Ziel – zum persönlichen Auftritt		Bewerbungsstrategie
5. Vom Konzept – zur Aktivität auf dem Arbeitsmarkt	7. Netzwerkarbeit 8. Schritte im Markt 9. Stellen-Analysen 10. be-Werbungen [<i>sic</i>]	Bewerbungsphase

6. Vom Angebot – zur Evaluation – zum Entscheid	11. Vorstellungsgespräche 12. Anstellung	Entscheidung
7. Vom Entscheid – zu den ersten 100 Tagen		„Garantie“, d.h. neue Suche falls Probezeit nicht bestanden.
8. Reflexion des Beratungsprozesses		Feedback und Evaluation

Tabelle 2: Schritte im Prozess der Stellensuche nach Nussbaumer (2006), Gisler (2007) und Eilles-Matthiessen und Janssen (2005).

„Die Stellensuche beginnt mit der Gewissheit, dass man eine Unternehmung verlassen wird, und sie endet mit dem Eintritt in ein neues Arbeitsverhältnis“ (Büchi, 2004, S. 8). Bei einer umfassend verstandenen Stellensuche geht es dabei um eine Standortbestimmung, das Definieren von Zielen und die eigentliche Suche nach einer neuen Stelle bis zur Anstellung. Wurde die Stellensuche durch einen unfreiwilligen Verlust der bisherigen Stelle angestossen, können Situationsbewältigung und emotionales Aufarbeiten der Kündigung hinzukommen (Eilles-Matthiessen et al., 2007, S. 86). Bei professionellen Beratungsprozessen ist zudem eine Evaluation oder Reflexion des gesamten Prozesses vorgesehen.

2.5.3. Anforderungen an Stellensuchende

Zentral für eine erfolgreiche Stellensuche ist ein „autonomes Selbstmanagement, welches sowohl reflektierend wie auch zukunftsorientiert nach Fragen und Antworten sucht, daraus Schlüsse für sich zieht und entsprechend befähigt ist zu handeln“ (Dubois, 2006, S. 214). Müller et al. (2004) benennen die vier Kompetenzbereiche Selbstreflexion (für die Standortbestimmung), Selbstorientierung (für die Zielbestimmung), Selbstmanagement (für das Planen von Aktivitäten und das Umsetzen von Massnahmen) sowie Selbstmarketing (Marketing der eigenen Person). Die Merkmale eines erfolgreichen Selbstmanagements nach Waitley (1987; 1996, zit. nach Kälin et al., S. 17), erweitert um die Netzwerkfähigkeit (M. Dubois, persönliche Mitteilung, 20.11.2008), sind:

1. Selbstkenntnis (Wissen und Verstehen der eigenen Geschichte und Prägungen, des persönlichen Stils)
2. Eigene Wertschätzung (Sich mit Stärken und Schwächen gern haben)
3. Einflussnahme und flexible Kontrolle (Prozesse in allen Lebensbereichen im eigenen Interesse und im Interesse anderer beeinflussen; sein Leben „in der Hand“ haben)

4. Selbstmotivation (Ziele, Wille und Fähigkeit zum Handeln; motiviert und entscheidungsfähig sein)
5. Positive Zukunftsorientierung (Vertrauen, dass mir einiges künftig noch besser gelingt, auch nach Misserfolgen)
6. Wachstumsperspektiven (Mich selbst als wachsend und wandelbar erleben)
7. Ausrichtung (Ideen und Pläne für die nächsten Lebensabschnitte haben)
8. Gute Selbstdisziplin (Im physischen, psychischen und mentalen Bereich)
9. Visibilität (Den Wert der eigenen Person ins richtige Licht rücken; gutes Selbstwertgefühl als Person)
10. Selbstbeobachtung und Selbstreflexion (Sich selbst wahrnehmen im Verhalten und in der Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere; Distanz finden auf einer Metaebene durch Beobachtung und Humor)
11. Netzwerkfähigkeit (Sich ein tragfähiges Netzwerk in Berufs- und Privatleben erschaffen)

Graf beschreibt Selbstmanagement als eine umfassende Kompetenz, die alle Lebensbereiche betrifft (2006, S. 249). Die Bausteine der Selbstmanagement-Kompetenz werden von ihr als Selbsterkenntnis, Zielmanagement, Zeit- und Ressourcenmanagement, Gesundheits- und Stressmanagement, Beziehungsmanagement, Selbstdisziplin und Selbstmotivation, Selbstentwicklung sowie Selbstverantwortung angegeben. Auch das Zürcher Ressourcen Modell sieht Selbstmanagement als die Schlüsselkompetenz, um im raschen Wandel der heutigen Zeit bestehen zu können (Storch & Krause, 2007, S. 236). „Das Zürcher Ressourcen Modell versteht sich als Schulen übergreifendes, theoretisch integratives Modell von Selbstmanagement“. Gisler (2007, S. 16) beschreibt Selbstmanagement als Grundlage für die eigenständige individuelle Laufbahn- und Lebensgestaltung. Laufbahnberatung soll das Selbstmanagement der Klientel unterstützen und begleiten.

Aus den vorgängigen Beschreibungen wird klar, dass eine Weiterentwicklung von Selbstmanagement im Verlauf der Stellensuche kaum von einer Persönlichkeitsentwicklung zu trennen ist. Büchi (2004) beschreibt diesen Prozess in seinem Ratgeber folgendermassen:

In Ihrem bisherigen Umfeld war vieles vorgegeben: Strukturen, Führungsrhythmus, Kompetenzen, Kontakte und Berichtswesen. Ihr Einfluss war deshalb beschränkt. In Ihrer heutigen Tätigkeit, der Stellensuche, bestimmen Sie selbst. Sie legen Marschrichtung und Ziel fest, lösen Aktionen aus und treffen letztlich alle Entscheidungen. Das gibt Ihnen den Freiraum, den sie vielleicht früher vermisst haben, zugleich aber auch eine unmittelbare Verantwortung. Das

Management Ihrer Suche und Ihrer Person [Hervorhebung im Original] liegt bei Ihnen. Diese Situation kann zu einer Begegnung mit der eigenen Person führen, die im früheren Umfeld vermeidbar war. Aus dieser Konfrontation können neue, interessante, manchmal jedoch auch schwer zu akzeptierende Einsichten erwachsen. (S.11)

3. Empirischer Teil

Diese empirische Arbeit stellt den Prozess der Stellensuche an sich ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Sie soll explorieren, ob im Prozess der Stellensuche Kompetenzen erhalten, erworben oder weiterentwickelt werden.

Im ersten Teil wird begründet, dass die Stellensuche als eine entwicklungsförderliche Arbeitstätigkeit betrachtet werden kann. Es wird aufgezeigt welche Voraussetzungen für eine Kompetenzentwicklung günstig sind - sowohl unter dem Blickwinkel der Stellensuche als Tätigkeit als auch in Bezug auf Anforderungen an die Stellensuchenden. Danach werden die Überlegungen erläutert, die zur Messung der Kompetenzentwicklung während der Stellensuche angestellt wurden.

3.1. Untersuchungsdesign

In der Folge werden die im vorhergehenden Teil präsentierten theoretischen Grundlagen schematisch dargestellt und ihre Bedeutung für die Kompetenzentwicklung während der Stellensuche erläutert. Dazu soll die folgende Abbildung einen theoretischen Rahmen liefern.

Eine Kompetenzentwicklung basiert auf zwei Pfeilern: einerseits braucht es eine entwicklungsförderliche Tätigkeit, andererseits eine Person, die sowohl Interesse, als auch die Voraussetzungen mitbringt, sich weiter zu entwickeln. Diese zwei Pfeiler stehen nicht bloss nebeneinander, sondern interagieren auf verschiedensten Ebenen miteinander. Dies wird im folgenden Kapitel ausgeführt.

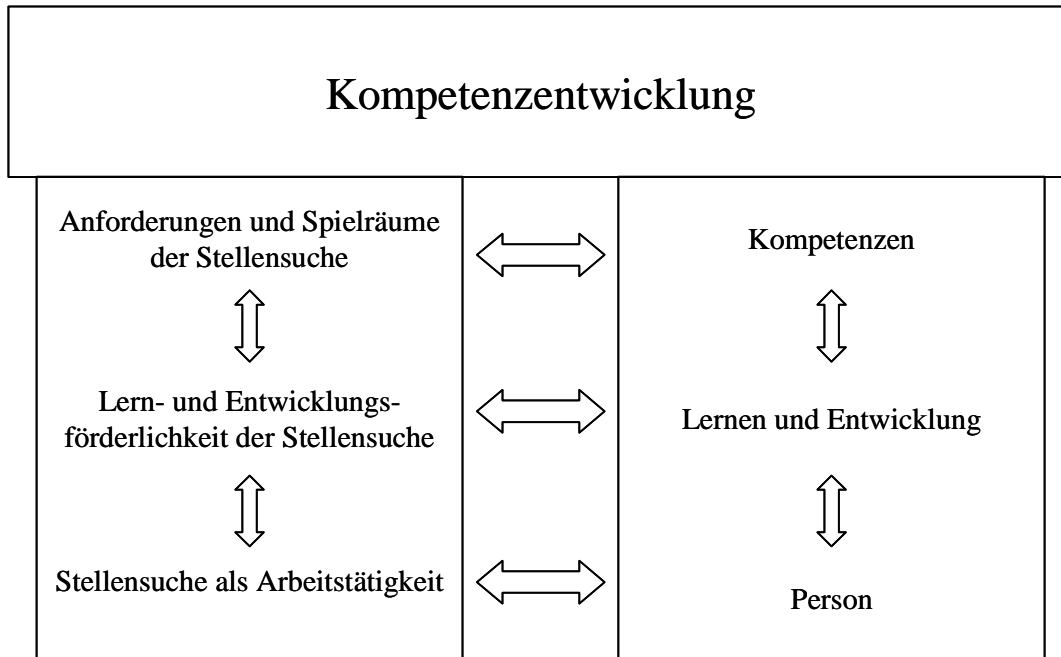


Abbildung 2: Modell für die Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

3.1.1. Stellensuche als persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeit

Unter dem Blickwinkel einer Arbeitstätigkeit ist die Stellensuche in der Literatur nicht aufzufinden. Nichts desto trotz kann die Stellensuche aufgrund der obigen Definitionen durchaus als Arbeit bezeichnet werden (Kapitel 2.2.1). Unter diesem Gesichtspunkt wird im Folgenden untersucht, inwiefern erwartet werden darf, dass während der Stellensuche Kompetenzen erhalten, erweitert oder erworben werden.

Stellensuchende sind für ihre Stellensuche selbst verantwortlich. Das heisst sie planen, implementieren und kontrollieren sämtliche Tätigkeiten eigenverantwortlich. Sie haben einen grossen Spielraum in der Gestaltung der Vorgehensweise und sind für den vollständigen Prozess der Stellensuche zuständig. Es ist davon auszugehen, dass sich die Stellensuchenden mit der Aufgabe der Stellensuche identifizieren und dieser in ihrer Biographie einen Sinn zuschreiben. Aufgrund all dieser Merkmale erfüllt die Stellensuche die Kriterien einer vollständigen und entwicklungsförderlichen Tätigkeit (Kapitel 2.2.2). Es darf demzufolge erwartet werden, dass Stellensuchende aufgrund ihrer Tätigkeit angeregt werden ihre Kompetenzen weiter zu entwickeln.

Einige Merkmale einer entwicklungsförderlichen Tätigkeit fehlen bei der Stellensuche jedoch weitgehend oder sind zumindest nicht unbedingt vorhanden; beispielsweise Rückmeldungen. Natürlich gibt der Erfolg oder Misserfolg während der Stellensuche eine Rückmeldung, diese ist jedoch unter Umständen nicht präzise genug, um daraus Handlungsalternativen generieren zu können.

Kompetenzen entwickeln sich einerseits in Auseinandersetzung mit konkreten Tätigkeiten. Andererseits beeinflusst die ausführende Person die Kompetenzentwicklung mit. Aus entwicklungspsychologischer Sichtweise (Kapitel 2.3) kann die Stellensuche als normatives Lebensereignis betrachtet werden. Nach Faltermaier (2002, S. 74) gelten Lebensereignisse als Kristallisationspunkte für Entwicklungsprozesse von Erwachsenen. Die erfolgreiche Bewältigung eines Problems, welches nicht einfach durch Routinehandlungen überwunden werden kann, führt zu einer Kompetenzerweiterung. Nicht alle Stellensuchenden erfüllen die Anforderungen, die an sie gestellt werden. Einige sind von der Aufgabe überfordert, während andere die Stellensuche als Chance für Lern- und Entwicklungsprozesse wahrnehmen. Der hohe Stellenwert von Arbeit wirkt sich nur dann motivierend aus, wenn Stellensuchende überzeugt sind, eine Stelle zu finden. Fühlen sie sich hingegen überfordert und befürchten sie längerfristig arbeitslos zu bleiben, kann dies die Kompetenzentwicklung lähmen. Insbesondere schlechte Erfahrungen und Misserfolge können eine solche Entwicklung verstärken und dazu führen, dass bei schwindendem Selbstwertgefühl auch die Selbstwirksamkeitsüberzeugung abnimmt (Kapitel 2.2.6). Umso wichtiger sind soziale Interaktionen. Auch hier ist die Eigeninitiative der Stellensuchenden gefragt, sich ein soziales Netz zu erhalten oder neu aufzubauen, das während der Stellensuche die nötige Unterstützung gewährleisten kann und die Stellensuche erleichtert (Kapitel 2.5.3).

Damit die Bewältigung der Stellensuche zu einer Kompetenzentwicklung führt, muss ein Lernprozess stattfinden. Dieser Lernprozess muss, ebenso wie die Stellensuche selbst, vom Lernenden selbst gestaltet werden. In diesem Sinn entspricht das Lernen während der Stellensuche selbstorganisiertem Lernen, wo Lernende über Ziele, Inhalte und Formen ihres Lernens selbst entscheiden. Dabei werden regulative Prozesse wie Selbstbeobachtung, Selbstbewertung und Selbstverstärkung als zentrale Komponenten des selbstorganisierten Lernens betrachtet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Stellensuche als Tätigkeit als potentiell entwicklungsförderlicher Prozess betrachtet werden kann. Für Stellensuchende bedeutet dies, dass Kompetenzentwicklung angeregt wird, aber nicht in jedem Fall stattfinden muss, sondern nur erwartet werden kann, wenn die stellensuchende Person von der Aufgabe nicht überfordert ist und tatsächlich etwas Neues lernen will.

3.1.2. Anforderungen der Stellensuche

Da kein Tätigkeitsanalyseverfahren als geeignet befunden wurde, um ein Kompetenzmodell für die Stellensuche zu generieren, wurde auf Ratgeberliteratur ausgewichen und die Prozesse bei der Beratung von Stellensuchenden in die Analyse mit einbezogen. Die Autorin geht davon aus, dass sich die Stellensuche als Prozess durch das Wegfallen von vorgegebenen Berufskarrieren sowie aufgrund weiterer Veränderungen in der

Arbeitswelt gewandelt hat (vgl. Kapitel 2.5.1). In der heutigen Zeit existieren immer weniger allgemeinverbindliche Werte. Die Notwendigkeit, seine beruflichen und persönlichen Bedürfnisse und Wünsche unter einen Hut zu bringen und dabei sich ständig wandelnde gesellschaftliche Entwicklungen mit zu berücksichtigen, stellt hohe Anforderungen. In einer Gesellschaft, die nur noch wenig Orientierung bietet und Flexibilität hoch bewertet, muss das Individuum seine Ziele eigenverantwortlich bestimmen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei einer Stellensuche folgende Prozessschritte zu bearbeiten sind (vgl. Tabelle 2):

1. Situationsanalyse und –bewältigung; dazu kann auch das emotionale Aufarbeiten der Situation hinzukommen
2. Standortbestimmung
3. Zieldefinition
4. Eigentliche Tätigkeit der Stellensuche, Bewerbungsphase
5. Entscheidung und Anstellung
6. Reflexion des Gesamtprozesses

3.1.3. Kompetenzmodell für Stellensuchende

In diesem Kapitel werden Voraussetzungen aufgelistet, welche Stellensuchende erfüllen müssen, um erfolgreich eine passende Stelle zu finden, respektive um die in Kapitel 3.1.2 genannten Anforderungen zu erfüllen:

Schritt 1: Situationsanalyse und –bewältigung

Die Situationsanalyse und –bewältigung erfordert die Fähigkeit Probleme zu erkennen und zu analysieren, eigene Gefühle oder Gefühle anderer auszuhalten und zu beeinflussen, sowie Emotionen angemessen auszudrücken. Die Fähigkeit Stress wahrzunehmen und zu bewältigen, Vertrauen in die eigene Person und ein guter Selbstwert sind dazu ebenfalls nötig.

Schritt 2: Standortbestimmung

Für eine Standortbestimmung sind Selbstkenntnis, eine geübte Selbstbeobachtung und Selbstreflexion unabdingbar. Die Möglichkeit auf ein tragfähiges Netzwerk zurückgreifen zu können verhilft zu wertvollen Rückmeldungen und erlaubt eine Überprüfung der eigenen Wahrnehmung.

Schritt 3: Zieldefinition

Die Fähigkeit konkrete und realistische Ziele zu definieren, sowie die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem sind Grundlage für eine zweckmässige Zieldefinition. Die Zieldefinition stellt eine kreative Aufgabenkonstruktion dar, da persönlicher Hintergrund, eigene Fähigkeiten und Vorlieben, familiäres und soziales Umfeld, Arbeitsmarktsituation, geographische Gegebenheiten und vieles mehr in die Überlegungen mit einbezogen werden müssen.

Schritt 4: Eigentliche Tätigkeit der Stellensuche, Bewerbungsphase

Hier ist die Handlung zentral; das vorgängig definierte Ziel muss eigenverantwortlich angegangen werden. Die Fähigkeit, sich auf die Handlung zu konzentrieren und seine Motivation aufrechtzuerhalten, setzt Kontrollstrategien voraus. Die Handlung muss gegenüber alternativen Handlungsimpulsen abgeschirmt und das Ziel mit Selbstdisziplin verfolgt werden. Verschiedene Handlungsfelder müssen koordiniert sowie Zeit und Ressourcen sinnvoll eingesetzt werden. Innere Blockaden und äussere Hindernisse zu überwinden setzt Anstrengungsbereitschaft und die Fähigkeit mit negativen Emotionen und Stress umgehen zu können voraus.

Schritt 5: Entscheidung und Anstellung

Bei der Entscheidung für oder gegen eine Stelle sind Entschlussfähigkeit, Selbstkenntnis sowie Offenheit für Neues vonnöten.

Schritt 6: Reflexion des Gesamtprozesses

Analytische Fähigkeiten, das Reflektieren des Ablaufs der Stellensuche, der eigenen Handlungen und ihrer Auswirkungen, sowie des Zusammenwirkens der verschiedenen Faktoren verankern die gemachten Erfahrungen. Damit erhöht sich die Chance, dass das Gelernte in explizites Wissen umgewandelt wird und dadurch das Bewältigen von neuen Situationen erleichtern kann.

Wie oben schon erwähnt liegen die Gründe für eine Kompetenzentwicklung nicht nur in der Tätigkeit (Prozess der Stellensuche), sondern auch in der Person. Mitentscheidend für eine mögliche Kompetenzerweiterung ist, dass die stellensuchende Person die Aufgabe der Stellensuche als Entwicklungschance auffasst. Sie muss daher fähig und bereit sein, nicht nur das Ziel, sondern auch Mittel und Wege der Zielerreichung zu definieren. Dazu ist es wichtig, dass sich die Person an übergeordneten Zielen und Wertvorstellungen / Normen orientieren kann, um die Motivation und die Verantwortung sowohl für das Lernen als auch für die eigene Entwicklung langfristig aufrechterhalten zu können (Kapitel 2.2.6).

Verschiedene Theorien betonen die Wichtigkeit von Zielen insbesondere für die Motivation aber auch für die Handlungsregulation (Kapitel 2.4.3). Auch Arbeitsanalyseverfahren berücksichtigen Ziele als unerlässlichen Untersuchungsgegenstand. „Ausschlaggebend ist, dass sie [die Ziele] die motivationalen und kognitiven (ausführungsregulatorischen) Vorgänge verbinden. Selbst psychisch weitgehend routinisierte (automatisierte) Tätigkeiten bleiben vom Ziel abhängig. Damit muss jede Arbeitstätigkeit als motivational und kognitiv regulierte Tätigkeit untersucht werden“ (Hacker et al., 1995, S. 13).

Die Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO) nach Spinath et al. (2002) erlauben eine Differenzierung in vier verschiedene Zielorientierungen (Kapitel 2.4.3). Sie wurden für die Konstruktion des Fragebogens mit einbezogen.

Die Bewältigung des Prozesses der Stellensuche erfordert vielfältige Fähigkeiten. Ein Konstrukt, das die Mehrheit dieser Anforderungen unter einen Hut bringt, ist das Konstrukt des Selbstmanagements. Dabei wird Selbstmanagement in einem umfassenden Sinn verstanden: Seine Sache selbst in die Hand nehmen - das Wort Manager hat seinen Ursprung im lateinischen „manus“, die Hand. Selbstmanagement ist das Management der eigenen Ziele und der Einsatz von Handlungsmitteln zur Verfolgung dieser Ziele, einschliesslich der Beobachtung und Bewertung von Zielfortschritten. Im folgenden Kapitel wird Selbstmanagement, aufgrund von Literatur und den oben beschriebenen Anforderungen, operationalisiert.

3.1.4. Operationalisierung der Kompetenzbereiche

Um das Konstrukt Selbstmanagement zu erfassen, wurde in einem ersten Schritt die Literatur konsultiert. Eine Operationalisierung des Konstrukts konnte nicht gefunden werden. Der Operationalisierung von Selbstmanagement in dieser Arbeit wurden die Konstrukte des Selbstmanagements nach Waitley (1987, 1996) und nach Graf (2006, S. 249) zu Grunde gelegt (vgl. auch 2.5.3). Graf hat acht Bausteine identifiziert und dazugehörige Verhaltensweisen angeführt, die ein effektives Selbstmanagement ausmachen. Diese Bausteine sind keine testpsychologischen Faktoren, da sie sich zum Teil überschneiden und fließende Grenzen haben. Des Weiteren wurde auf Merkmalsdefinitionen und Indikatoren von ergänzenden Kompetenzen aus dem Buch von Eilles-Matthiessen et al. (2007) zurückgegriffen. Auch dort überschneiden sich die Kompetenzen teilweise. Aus ihren verhaltensnahen Beschreibungen wurden viele Items des Fragebogens abgeleitet. Ausserdem wurde zur Unterstützung bei der Formulierung von einzelnen Items eine kleine Auswahl der schier uferlosen Literatur zum Thema Zeit-, Selbst- und Stressmanagement verwendet.

Für die vorliegende Arbeit wurde das Konstrukt Selbstmanagement literaturbasiert und anforderungsbezogen aus folgenden 14 Merkmalen zusammengesetzt und definiert:

Selbstkenntnis	Sich selbst gut kennen. Wissen und Verstehen der eigenen Geschichte, Wünsche und Bedürfnisse.
Selbstbeobachtung und Selbstreflexion	Sich selbst beobachten und das eigene Sein reflektieren. Sich selber besser kennen und verstehen lernen.
Zielmanagement	Entwicklungsförderliche (erreichbare und trotzdem herausfordernde) Ziele definieren.
Zeit- und Ressourcenmanagement	Leistungserbringung selbst planen und den eigenen Ressourcen und Fähigkeiten anpassen.
Gesundheits- und	Keinen Raubbau an der Gesundheit betreiben und sich

Stressmanagement	Hilfe holen falls nötig.
Beziehungsmanagement /Netzwerkfähigkeit	Ein tragfähiges soziales Netz erschaffen und erhalten.
Selbstdisziplin	Willensstarkes Verfolgen seiner Ziele.
Selbstmotivation	Sich selbst motivieren seine Aufgaben zu erledigen und seine Ziele zu erreichen.
Selbstentwicklung	An seiner eigenen Entwicklung interessiert sein und aktiv neue Erfahrungen suchen. Seine Fähigkeiten, seine Verhaltensweisen und sein Wissen selbstverantwortlich erweitern.
Selbstverantwortung	Sein Leben eigenverantwortlich gestalten und vorhandene Spielräume nutzen.
independenter Selbstwert	Mit sich selbst zufrieden sein und sich als wertvoll empfinden.
interdependenter Selbstwert	Sich als nützlich für andere einschätzen und sich als wertvoll empfinden.
Emotionskontrolle und -management	Seine Emotionen wahrnehmen und angemessen damit umgehen.
Handlungskompetenz	Eigenverantwortlich und zielgerichtet handeln unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse.

Tabelle 3: Merkmale von Selbstmanagement und ihre Arbeitsdefinition

Kriterien für die Wahl dieser Merkmale waren ihre Häufigkeit, mit der sie in den Beschreibungen von Selbstmanagement durch die verschiedenen Quellen erscheinen sowie inhaltliche Gesichtspunkte, die in den oben beschriebenen Anforderungen begründet sind. Die Fragebogenkonstruktion basiert demnach auf Merkmalskonstrukten, die sowohl anforderungsbezogen als auch deduktiv anhand der in der Literatur beschriebenen Konstrukte definiert wurden.

3.1.5. Überlegungen zum Untersuchungsdesign

Um eine allfällige Entwicklung aufzeigen zu können, kann direkt nach einer Differenz gefragt oder die Differenz aus Einschätzungen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten ermittelt werden. Es wurde nicht direkt nach der Differenz gefragt, da die Vermutung bestand, dass die Teilnehmenden vom Thema Kompetenzentwicklung während der Stellensuche zu sehr dahingehend beeinflusst werden könnten, dass sie unabhängig von ihrer tatsächlichen Einschätzung eine Verbesserung ihrer Kompetenzen angeben würden. Stattdessen wurde bevorzugt, die Selbsteinschätzung von Kompetenzen zu jeweils zwei verschiedenen Zeitpunkten zu erheben. Da nicht genügend Zeit zur Verfügung stand, um eine vorher-nachher-Messung durchzuführen, wurden die Teilnehmenden gebeten, sich ihre Situation bei Beginn, respektive nach Abschluss der Stellensuche zu vergegenwärtigen und die Fragen zur Selbsteinschätzung, so wie sie es zum jeweiligen Zeitpunkt erlebten, zu beantworten. Aus diesem Grund wurde beschlossen, Teilnehmende zu suchen, die ihre Stellensuche vor maximal einem halben Jahr abgeschlossen hatten, da zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr damit gerechnet

werden kann, dass eine differentielle Selbsteinschätzung in Bezug auf zwei schon sehr lange zurückliegende Zeitpunkte gelingen kann.

3.2. Fragebogenkonstruktion

Im Folgenden wird das Vorgehen bei der Konstruktion des Fragebogens geschildert. Nach Bühner (2006, S. 46) muss der Konstruktionsprozess eines Tests die folgenden Stufen durchlaufen:

1. Anforderungsanalyse und Problemstellung
2. Planung und Literatursuche
3. Eingrenzung des Merkmals und Arbeitsdefinition
4. Testentwurf
5. Überprüfung des Testentwurfs
6. Verteilungsanalyse
7. Itemanalyse und Itemselektion
8. Kriterienkontrolle
9. Revision des Tests
10. Eichung/Cut-off-Werte

3.2.1. Anforderungsanalyse und Problemstellung

Diese Arbeit untersucht die Frage, ob im Prozess der Stellensuche Kompetenzen erhalten, erworben oder weiterentwickelt werden. Als erstes wurde theoretisch begründet, warum die Tätigkeit der Stellensuche als potentiell entwicklungsförderlich betrachtet werden kann. Dann wurden Anforderungen und korrespondierende Persönlichkeitsmerkmale hergeleitet, indem die Eigentümlichkeiten des Prozesses der Stellensuche analysiert wurden. Aufgrund des Anforderungsprofils wurde schliesslich das Konstrukt des Selbstmanagements als zentrales Element einer Kompetenzentwicklung definiert.

3.2.2. Planung und Literatursuche

Um das Konstrukt des Selbstmanagements zu erfassen, wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Da keine Definition gefunden werden konnte, wurde Selbstmanagement durch 14 verschiedene Merkmale definiert, die selbst als Konstrukte gelten können. Für diese Merkmale wurde im Hinblick auf eine Operationalisierung eine weitere Literaturrecherche durchgeführt.

3.2.3. Eingrenzung des Merkmals und Arbeitsdefinition

Für sämtliche Merkmale wurden Arbeitsdefinitionen formuliert (Tabelle 3). Die wenigsten Definitionen stammen aus der Literatur, da in der Regel keine Definitionen zu finden waren. Daher wurden sie zumeist anforderungsbezogen konstruiert. Die Merkmale sind nicht trennscharf voneinander abzugrenzen und bedingen sich teilweise; beispielsweise kann die Selbstkenntnis nicht ohne eine genügende Selbstbeobachtungs- und Selbstreflexionsfähigkeit entwickelt werden.

3.2.4. Testentwurf

Zielgruppe

Die Fragestellung der Kompetenzentwicklung sollte mit Hilfe einer Selbsteinschätzung durch Personen, die innerhalb des letzten halben Jahres ihre Stellensuche abgeschlossen hatten, untersucht werden.

Testart

Wie bereits oben vermerkt, zeichnen sich Personen in der Zielgruppe dadurch aus, dass sie im letzten halben Jahr eine Stelle gesucht haben. Gegenstand der Untersuchung ist Kompetenzentwicklung während der Stellensuche. Die Teilnehmenden wurden gebeten, eine Selbstbeurteilung zu Beginn und eine weitere bei Abschluss der Stellensuche vorzunehmen. Eine unterschiedliche Selbsteinschätzung zu den zwei verschiedenen Zeitpunkten kann dann als Veränderung in den entsprechenden Merkmalen interpretiert werden. Zusätzlich wurden soziodemographische Angaben und Angaben zu den Bedingungen der Stellensuche erhoben.

Itemkonstruktion

Die Validität von Selbstbeschreibungen erhöht sich, wenn anstelle der Einschätzung von Fähigkeiten oder Eigenschaften *verhaltensnahe* [Hervorhebung im Original] Beschreibungen verwendet werden (Moser, 1999, zit. nach Eilles-Matthiessen, 2007, S. 68). Die Kompetenzen wurden daher durch möglichst präzise und verhaltensnahe Beschreibungen operationalisiert. Um alle Merkmale in der gleichen Breite zu messen, wurden für jedes Merkmal / jede Kompetenz jeweils vier Items erarbeitet. Inhaltsgleiche Items wurden vermieden, um die Inhaltsvalidität des Konstrukts nicht zu gefährden. Bei der Formulierung der Items wurde zudem darauf geachtet, dass keine doppelten Verneinungen und keine Verallgemeinerungen (alle, immer, nie) oder Quantifizierungen (kaum, selten, oft) vorkamen, geläufige Begriffe verwendet wurden und nicht mehrere Aussagen vermischt wurden. Die Herleitung der Items und dazu verwendete Literatur ist im Anhang 1 dokumentiert.

Es muss davon ausgegangen werden, dass die Einstellungen, welche die Teilnehmenden in Bezug auf ihre Stellensuche entwickelt haben, die Beantwortung der Items färbt. Wenn jemand seine Stellensuche insgesamt als negativ erlebt hat, wird diese Person

tendenziell eher negative Antworten, respektive tiefere Einschätzungen angeben. Um einen Anhaltspunkt diesbezüglich zu erhalten, wurden die Teilnehmenden abschliessend um eine Einschätzung des Prozesses der Stellensuche gebeten (vgl. Anhang 1).

Um die Teilnehmenden nicht dazu zu verleiten immer zuzustimmen (Akquieszenz), wurde ein Item umgepolt.

Antwortformat

Als Antwortformat wurde eine Ratingskala gewählt. Durch das Verwenden von Rating-skalen lassen sich differenzierte Informationen über die Ausprägungen eines Merkmals auf ökonomische Art und Weise erheben (Bühner, 2006, S. 55). Die Bewertungsskala wurde 5-stufig gewählt mit den Ausprägungen „stimmt gar nicht“, „stimmt wenig“, „stimmt teils-teils“, „stimmt ziemlich“ und „stimmt völlig“. Eine noch stärkere Differenzierung erschien nicht sinnvoll, da vermutet wurde, dass die Items von den Teilnehmenden nicht in einem noch höheren Grad reliabel differenziert werden können. Fünfstufige Antwortskalen sind zudem die Regel. Nach Krosnick führt die Benennung jeder Stufe zu Verbesserungen der Reliabilität und Validität (1999, zit. nach Bühner, 2006, S. 54). Die verwendete Skala lehnt sich an eine Skala an, bei der die sprachliche Skalenbeschriftung möglichst optimal mit korrespondierenden Zahlen übereinstimmt. Dies erlaubt, die gewählten Einschätzungen als intervallskaliert zu behandeln.

Unterschiedliche Stufen einer Bewertungsskala können von verschiedenen Personen subjektiv unterschiedlich aufgefasst werden. In dieser Arbeit ist dies jedoch nicht weiter relevant, da vor allem die Differenz und weniger die absolute Höhe der Einschätzung interessiert.

Zudem wurde die Möglichkeit geboten, die Antwortalternative „ich weiss nicht“ zu wählen. So soll verhindert werden, dass die Antwortskala benutzt werden muss, wenn beispielsweise keine ausgeprägte Meinung vorhanden ist, die Antwort nicht bekannt ist oder die Frage nicht verstanden wurde. Dieses Vorgehen wirkt der Tendenz zur Mitte entgegen und bietet eine Alternative bei unverständlichen oder nicht beantwortbaren Fragen (Moosbrugger & Kelava, 2007, S. 54).

Soziale Erwünschtheit

Selbsteinschätzungen, die mit einer Ratingskala erhoben werden, können durch die Teilnehmenden verfälscht werden. Eine für die Bearbeitung von Fragebögen besonders ernsthafte Verfälschung betrifft die so genannte soziale Erwünschtheit. Dieser Effekt bedeutet, dass die Teilnehmenden bestrebt sind, sich in einem möglichst guten Licht darzustellen und den Fragebogen so auszufüllen, wie sie denken, dass es von der Testleitung erwünscht ist.

Der Effekt eines Antwortverhaltens im Sinne der sozialen Erwünschtheit kann durch die Instruktion (Aufklärung über den Untersuchungsgegenstand), die zugesicherte

Anonymität und Freiwilligkeit der Teilnahme gering gehalten werden (Bortz & Döring, 2006, S. 232-235). Dies wurde in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt.

Weitere Angaben

Sozialstatistische Angaben wurden am Anfang erhoben, wie es bei Fragebogen üblicherweise gemacht wird (Bortz & Döring, 2006, S. 256). Es wurden allgemeine Angaben (Geschlecht, Alter, höchster Bildungsabschluss und Branche) und Angaben zu den Bedingungen der Stellensuche erhoben. Diese Angaben wurden erhoben, um die Ergebnisse der Kompetenzmessung in Bezug zu verschiedenen Bedingungen der Stellensuche setzen zu können. Der verwendete Fragebogen ist im Anhang 2 dokumentiert.

3.2.5. Überprüfung des Testentwurfs

Die Überprüfung des Testentwurfs sollte an einer Stichprobe von mindestens 100 Personen durchgeführt werden, um die Reliabilität des Tests zu gewährleisten (Mendoza et al., 2000, S. 367, zit. nach Bühner, 2006, S. 51). Dies war für diese Arbeit nicht machbar. Um gröbere Fehler und Unklarheiten zu vermeiden wurde ein Pretest mit einer Papier-Bleistift Version des Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen wurde mehreren Personen mit Bitte um Rückmeldung abgegeben. Es gingen nur wenige Rückmeldungen ein. Eine Person konnte unmittelbar nach der Bearbeitung des Fragebogens befragt werden.

Der Pretest führte zur Umformulierung eines Items. Zudem wurden die den Items zugeordneten Merkmale als Überschriften vor den jeweilig vier zugehörigen Items angegeben. Dieses Vorgehen sollte die Transparenz sowie das Verständnis der Items erhöhen. Die Überschriften waren im Pretest sowohl als unterstützend und leitend, als auch als motivierend empfunden worden.

3.2.6. Verteilungsanalyse und folgende Schritte

Da keine Überprüfung des Testentwurfs im Sinne der Vorgehensweise bei der Testkonstruktion nach Bühner (2006) möglich war, konnten auch die nachfolgenden Schritte nicht bearbeitet werden. Die in dieser Arbeit durchgeführte explorative Erhebung könnte, bei genügendem Rücklauf, als Grundlage für eine qualifizierte Weiterentwicklung des Fragebogens genutzt werden.

3.3. Methodik

3.3.1. Methodenwahl (Online-Erhebung)

Im nachfolgenden Kapitel wird die eingesetzte Methode beschrieben. Für die Datenerhebung wurde die Plattform SurveyMonkey (www.surveymonkey.com) benutzt.

Vorteile einer Online-Erhebung sind die Schnelligkeit und Kostengünstigkeit, da keine Zeit und keine Kosten für den Versand anfallen. Auch für die Teilnehmenden ist die Befragung einfach und ohne zusätzlichen Aufwand zu bewältigen. Die Befragung wurde so eingerichtet, dass die Bearbeitung des Fragebogens unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden konnte. Mit dieser Erhebungsmethode kann zudem festgestellt werden, wie viele Personen die Bearbeitung abbrechen. Da die meisten Teilnehmenden Erfahrung im Umgang mit Computern haben, sind Antwortverzerrungen durch die computergestützte Fragebogenadministration nicht zu befürchten (Bortz & Döring, 2006, S. 254). Die Benutzerschnittstelle der gewählten Plattform ist zudem leicht bedienbar gestaltet. Die elektronische Präsentation des Fragebogens hat den Vorteil, dass der Datentransfer für die statistische Auswertung weniger fehleranfällig ist, als bei manueller Erfassung der Daten und keine Probleme bezüglich unleserlicher Handschriften entstehen können. Die Datenerhebung bei einer Online-Befragung ist jedoch genauso wenig kontrollierbar bezüglich Sorgfalt und Aufrichtigkeit bei der Bearbeitung, wie das Versenden von Papier-Bleistift-Fragebögen.

3.3.2. Instruktion

Der Fragebogen besteht aus vier Teilen: Allgemeine Angaben, Bedingungen der Stellensuche sowie Fragen zur Selbsteinschätzung von Kompetenzen zu Beginn der Stellensuche und nach Abschluss der Stellensuche. Für die Teilnehmenden bestand die Möglichkeit am Ende jedes Teils Bemerkungen und klärende Ergänzungen anzubringen.

In einer Anleitung wurde die Ratingskala erläutert. Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, die Antwort „ich weiss nicht“ nur dann zu benutzen, wenn es ihnen absolut unmöglich erschiene eine Aussage zu beurteilen. Sie wurden zudem gebeten, ihre Einschätzungen zu den zwei unterschiedlichen Zeitpunkten nicht miteinander zu vergleichen.

Der genaue Wortlaut der Instruktion ist in Anhang 2, als integraler Bestandteil des Fragebogens dokumentiert.

3.3.3. Durchführung der Datenerhebung

Die potentiellen Teilnehmenden der Online-Befragung wurden per Email angeschrieben. Wo möglich wurde nach etwa einer Woche ein Erinnerungs-Email verschickt. Die Emails und Erinnerungs-Emails sind in Anhang 3 einsehbar. Im Email-Text wurde das Vorhaben erklärt. Es konnte nur wenigen Personen ein persönlicher Link verschickt werden. Die Meisten erhielten einen Link, der auch weitergeleitet werden konnte. Dort wurde darauf hingewiesen, dass die Umfrage anonym sei.

Die Befragung wurde am 30. März 2009 gestartet und am 19. April 2009 abgeschlossen.

3.3.4. Auswahl der Stichprobe

An dieser Stelle wird das Vorgehen bei der Suche nach Personen, die den Fragebogen bearbeiten, erörtert. Gesucht waren Personen, die ihre Stellensuche innerhalb des letzten halben Jahres abgeschlossen hatten. Insgesamt wurden fünf Gruppen per Email angeschrieben:

Neue Mitarbeitende des IAP (seit Oktober 08)	12 Personen
Studierende an der ZHAW Departement angewandte Psychologie (incl. BA05)	191 Personen
Mitglieder der Deutschschweizer Sektionen der Vereinigung ehemaliger Delegierter des IKRK (VED Basel und Zürich)	177 Personen
Service Avenir: Eine Stiftung des IKRK, das ehemaligen Delegierten beim Wiedereinstieg ins Berufsleben behilflich ist.	52 Personen
Private Kontakte	38 Personen
Total per E-Mail angeschriebene Personen	460 Personen

Tabelle 4: Zusammenstellung der angeschriebenen Personen

Bei diesen fünf Gruppen bestanden lediglich bei den neuen Mitarbeitenden des IAP Anhaltspunkte, dass sie im gewünschten Zeitraum auf Stellensuche waren. Sie wurden mit einem persönlichen Link über das Programm SurveyMonkey (siehe Kapitel 3.3.1) angeschrieben. Mitarbeitende, die den Fragebogen nach zwei Wochen noch nicht bearbeitet hatten, wurden daran erinnert. Der Text beider Mails ist im Anhang 3 zusammen mit den anderen Mails aufgeführt. Die Rücklaufquote betrug 42%. Die Mitglieder der anderen vier Gruppen wurden aufgefordert den Fragebogen nur dann zu beantworten, wenn sie das Kriterium erfüllten, bis vor Maximum einem halben Jahr eine Stellensuche abgeschlossen zu haben. Ansonsten wurden sie gebeten das Email an Bekannte weiterzuleiten, auf die dieses zutrifft (vgl. Anhang 3). Aufgrund der Schneeballtechnik kann die Rücklaufquote hier nicht berechnet werden.

3.4. Datenauswertung

Zuerst wird die Auswertung der ersten zwei Teile (soziodemographische Angaben und Abgaben zu den Bedingungen der Stellensuche) beschrieben, anschliessend folgt die Beschreibung der Auswertung des eigentlichen Fragebogens zur Kompetenzentwicklung.

3.4.1. Auswertung der soziodemographischen Angaben

Geschlecht, Alter und höchster Bildungsabschluss wurden nach der Häufigkeit ausgewertet. Die Angaben zum Alter wurden zudem mittels deskriptiver Statistik untersucht. Die Branche konnte nur nach der Häufigkeit der Anzahl Nennungen ausgewertet

werden, da Mehrfachantworten bei der Datenerhebung zugelassen worden waren. Die deskriptiven Antwortalternativen beim höchsten Bildungsabschluss und bei der Branche wurden nach Möglichkeit den bestehenden Kategorien zugeteilt und in Anhang 4 inhaltlich dokumentiert.

3.4.2. Auswertung der Bedingungen der Stellensuche

Die Dauer der Stellensuche (in Monaten) wurde aus den Daten, die für Anfang und Ende der Stellensuche angegeben worden waren, errechnet und einer deskriptiven Datenanalyse unterzogen. Bei den Fragen nach der Unterstützung bei der Stellensuche und den Gründen, die zur Stellensuche führten, wurde die Häufigkeit der Nennungen ausgewertet, da bei beiden Fragen Mehrfachnennungen möglich waren. Die übrigen Fragen (Anstoss zur Stellensuche, Standortbestimmung und gleichzeitige Erwerbsarbeit) konnten nach absoluter Häufigkeit ausgewertet werden, da nur eine Antwort zugelassen worden war. Die deskriptiven Antworten wurden inhaltlich dokumentiert (vgl. Anhang 4).

3.4.3. Auswertung der Selbsteinschätzung

3.4.3.1 Transformation der Einschätzungsskala

Den Skalenstufen wurde ein numerischer Wert zugewiesen. Dabei repräsentiert ein hoher Wert eine stärkere Merkmalsausprägung als ein tiefer Wert:

„stimmt gar nicht“	1	„stimmt ziemlich“	4
„stimmt wenig“	2	„stimmt völlig“	5
„stimmt teils-teils“	3	„ich weiss nicht“	fehlend

Tabelle 5: Transformation der Einschätzungsskala

Diese Transformation ist zulässig, wenn es sich bei der verwendeten Einschätzungsskala um eine Intervallskala handelt. Das heisst, identische Differenzen müssen immer die gleiche Bedeutung haben. Ein Punkt Unterschied zwischen „stimmt gar nicht“ und „stimmt wenig“ ist gleich zu werten wie ein Punkt Unterschied zwischen „stimmt teils-teils“ und „stimmt ziemlich“. In dieser Arbeit wird angenommen, dass die verwendete Skala das Niveau einer Intervallskala erreicht („Per fiat“ Messung).

Die Antwort „ich weiss nicht“ wurde nicht gewertet, sondern als fehlende Antwort interpretiert. Dies bedeutet, dass das Item in diesem Fall nicht ausgewertet werden konnte. Die Reliabilität des Fragebogens sollte damit erhöht werden, da kein „falscher“ Wert angenommen wurde, wenn sich die Person nicht selbst einschätzen konnte. Es besteht die Möglichkeit, dass „ich weiss nicht“ verwendet wurde, um auszudrücken, dass das Item nicht verstanden worden war. Eine Häufung von „ich weiss nicht“ Ein-

schätzungen bei bestimmten Items kann ein Hinweis darauf sein, dass das Item ungünstig formuliert oder nicht geeignet ist, das Merkmal zu repräsentieren. Dies wurde untersucht (Kapitel 3.5.4.1).

3.4.3.2 Deskriptive Statistik

Die transformierten Ergebnisse wurden mittels explorativer Datenanalyse mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS 14.0 untersucht. Fehlende Werte wurden durch den Befehl „paarweiser Fallausschluss“ ausgeschlossen, d.h. eine Person, die in einer Variablen fehlende Werte aufweist, wird nur bei den Berechnungen ausgeschlossen, bei denen der Wert tatsächlich fehlt.

Untersucht wurden die Items je einzeln, die Merkmale (alle vier Items eines Merkmals aufsummiert) sowie alle Items gesamthaft. Zuerst wurde die Normalverteilung geprüft. Entsprechend den Ergebnissen wurde die Auswahl von weiteren statistischen Verfahren getroffen. Ferner wurden Histogramme erstellt um einen raschen Überblick über die Resultate der Selbsteinschätzung zu erhalten.

3.4.3.3 Weitere statistische Verfahren

Sämtliche Verfahren wurden für die einzelnen Items, die Merkmale und die gesamte Selbsteinschätzung eingesetzt.

Vorzeichen-Rang-Test von Wilcoxon

Die Unterschiedshypothese der Selbsteinschätzung zu Beginn und nach Abschluss der Stellensuche wurde mittels Vorzeichen-Rang-Test von Wilcoxon für abhängige Stichproben überprüft. Dieses Verfahren ist ein nonparametrisches Verfahren und hat den Vorteil, dass die Messwerte nicht normalverteilt sein müssen. Bedingung ist hingegen, dass die Messwerte intervallskaliert sind. Die Frage, ob ein Unterschied zwischen zwei Messzeitpunkten besteht, wird mit Hilfe von Rangsummen entschieden. Ab einer Stichprobengrösse von $n > 20$, kann sowohl ein asymptotischer oder ein exakter Test benutzt werden, da die Prüfgrösse T näherungsweise normalverteilt ist. Mit dem Statistikprogramm SPSS 14.0 konnte nur der asymptotische Test durchgeführt werden.

Die Formulierung der Hypothesen bezieht sich auf die Verteilung der Ränge in der Grundgesamtheit, genauer auf die Rangsummen (RS). „Da es zwischen den beiden Messzeitpunkten zu positiven und negativen Veränderungen kommen kann, gibt es auch positive und negative Rangsummen (RS_{positiv} und RS_{negativ})“ (Bühner & Ziegler, 2009, S. 267). Die Nullhypothese lautet, dass die Rangsummen der beiden Messzeitpunkte in der Grundgesamtheit gleich sind. Die gerichtete Alternativhypothese geht davon aus, dass die eine Grundgesamtheit eine höhere Rangsumme, beziehungsweise einen geringeren Median aufweist als die andere. Das heisst positive Ränge treten mit

grösserer Wahrscheinlichkeit auf als negative. Die Hypothese für die vorliegende Arbeit wurde als gerichtete Alternativhypothese formuliert:

Gerichtete Alternativhypothese $H_1: RS_{\text{positiv}} > RS_{\text{negativ}}$

Die Rangsumme der positiven Differenzen der Messwerte zu Beginn und nach Abschluss der Stellensuche ist grösser als die Rangsumme der negativen Differenzen derselben Messwerte.

Auf der Basis der z-Werte sowie der Stichprobengrössen lässt sich die Effektstärke approximieren (Bühner & Ziegler, 2009, S. 273).

T-Test

Obwohl die Daten nicht normalverteilt waren, wurde mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS 14.0 ein T-Test für abhängige Stichproben gemacht und bei signifikanten Differenzen die Effektstärke d nach Cohen berechnet (1988, zit. nach Bühner & Ziegler, 2009, S. 177).

3.4.4. Auswertung der Zielorientierung und der Antworten zum Prozess der Stellensuche

Die Angaben wurden mittels explorativer Datenanalyse mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS 14.0 untersucht. Untersucht wurden die Items sowohl je einzeln, als auch die Summe der jeweils drei Items der verschiedenen Zielorientierungen. Zuerst wurde die Normalverteilung geprüft. Mittels Histogrammen wurde ein optischer Eindruck der Ergebnisse ermöglicht. Entsprechend den Ergebnissen wurde die Auswahl von weiteren statistischen Verfahren getroffen.

3.5. Darstellung der Ergebnisse

Dieses Kapitel stellt die zur Beantwortung der Fragestellung relevanten Ergebnisse dar. In einem ersten Teil wird die Stichprobe beschrieben, darauf folgt eine Übersicht über die Ergebnisse der statistischen Datenauswertung.

3.5.1. Stichprobenbeschreibung

Es haben total 63 Personen begonnen den Fragebogen zu bearbeiten. Davon haben sechs Personen nach den ersten vier Fragen zu den biographischen Angaben abgebrochen. Weitere sechs Personen haben nach den Angaben zu den Bedingungen der Stellensuche (weitere 6 Fragen) aufgehört. Von den restlichen 51 Personen, die den ersten Teil der Kompetenzeinschätzung vervollständigt haben, haben vier den zweiten Teil nicht in Angriff genommen. Von der Möglichkeit Kommentare abzugeben haben

die Abbrechenden keinen Gebrauch gemacht. Eine weitere Person, die alle Fragen beantwortet hatte, wurde von der Analyse ausgeschlossen, da sie bei allen Fragen der Selbsteinschätzung dieselbe Antwort ausgewählt hatte (stimmt gar nicht). Es konnten 46 vollständig ausgefüllte Fragebogen in die Auswertung aufgenommen werden.

	Antworten	Gültig
Neue Mitarbeitende des IAP (seit Oktober 08)	5	4
Studierende an der ZHAW Departement angewandte Psychologie (incl. BA05)	40	28
Mitglieder der Deutschschweizer Sektionen der Vereinigung ehemaliger Delegierter des IKRK (VED Basel und Zürich)	8	5
Service Avenir: Eine Stiftung des IKRK, die ehemaligen Delegierten beim Wiedereinstieg ins Berufsleben behilflich ist.	2	2
Private Kontakte	8	7
Total	63	46

Tabelle 6: Teilnehmende an der Befragung und gültige Datensets

3.5.2. Soziodemographische Angaben

Geschlecht

Geschlecht	N	Prozent
Gesamt	46	100
männlich	15	32.5
weiblich	31	67.4

Tabelle 7: Verteilung nach Geschlecht

Die gültige Stichprobe umfasst insgesamt 46 Personen. Davon sind rund zwei Drittel weiblich und ein Drittel männlich.

Alter in Jahren

Das Durchschnittsalter lag bei 36 Jahren (Standardabweichung 9 Jahre), der Median bei 34 Jahren. Das Alter der Teilnehmenden erstreckte sich über die Bandbreite von 22 bis 59 Jahren.

Höchster Bildungsabschluss

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse. Die Hochschul- respektive Fachhochschulabgänger sind in der überwiegenden Mehrzahl (74%), gefolgt von Personen, die eine Berufs- oder Fachschule abgeschlossen haben (22%). Die letzten beiden Kategorien sind nur von jeweils einer Person angegeben worden.

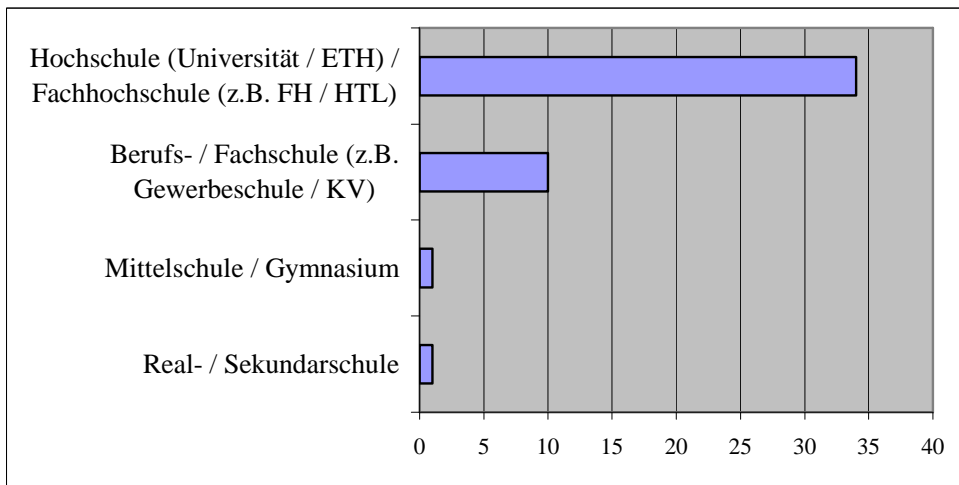


Abbildung 3: Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse

Branche

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Branchen, in denen die Teilnehmenden tätig sind. In dieser Kategorie waren Mehrfachantworten möglich.

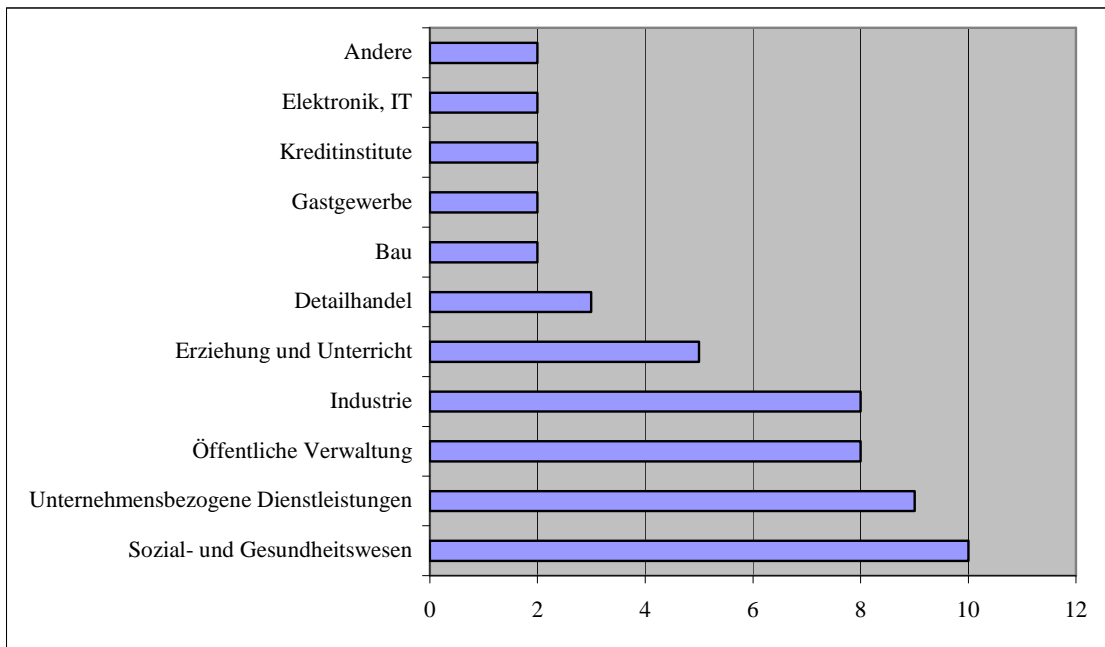


Abbildung 4: Verteilung der Branchen (Anzahl Nennungen)

3.5.3. Bedingungen der Stellensuche

Dauer der Stellensuche

Die durchschnittliche Dauer der Stellensuche betrug 4 Monate (Standardabweichung 4.6). Dieses Resultat ist stark von den wenigen Stellensuchenden beeinflusst, die vergleichsweise länger suchten. Die häufigste Dauer liegt bei 2 Monaten (Median), wie die folgende Abbildung zeigt. Mehr als 60% aller Teilnehmenden haben zwischen einem Monat und drei Monaten eine Stelle gesucht.

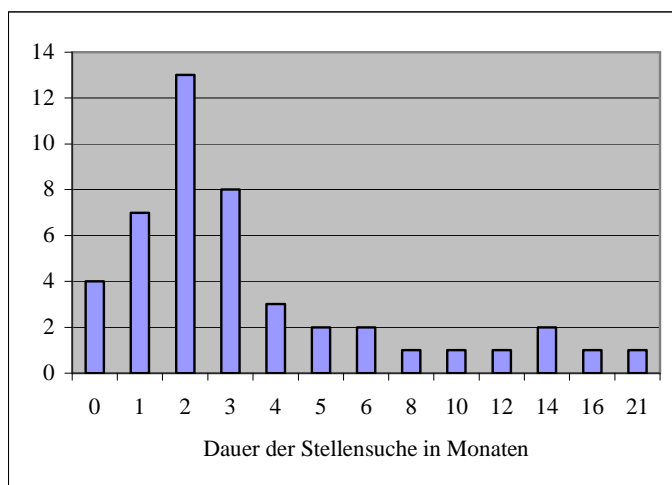


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Dauer der Stellensuche

Anstoss zur Stellensuche

Anstoss zur Stellensuche	N	Prozent
gesamt	46	100
von Ihnen selbst	39	84.8
von Ihrem Arbeitgeber	5	10.9
von anderer Seite	2	4.3

Tabelle 8: Verteilung nach Anstoss zur Stellensuche

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden hat sich aus eigener Initiative auf die Stellensuche gemacht. Bei einer Person führte der Studienabschluss zur Stellensuche, während bei einer anderen ein Bekannter den Anstoss zur Stellensuche initiierte (vgl. Anhang 4).

Gründe für die Stellensuche

In folgender Abbildung werden die angegebenen Gründe für die Stellensuche aufgezeigt. Eine Auflistung der weiteren Gründe kann im Anhang 4 eingesehen werden. Bei dieser Frage konnten mehrere Antworten gegeben werden.

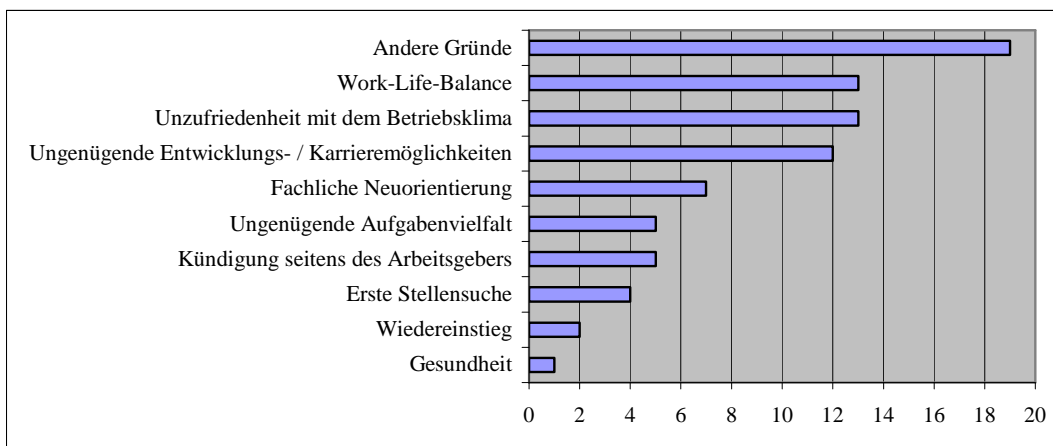


Abbildung 6: Gründe für die Stellensuche (Anzahl Nennungen)

Die drei häufigsten Gründe wurden von jeweils einem guten Viertel der Teilnehmenden genannt.

Unterstützung bei der Stellensuche

Aus der folgenden Grafik wird ersichtlich, dass mehr als die Hälfte der Stellensuchenden ohne Unterstützung bei der Stellensuche auskamen. Am zweithäufigsten wurde private Unterstützung genannt. Alle übrigen Arten von Unterstützung wurden von höchstens einem Sechstel der Teilnehmenden angegeben. Im Anhang 4 sind die Angaben zur Kategorie Andere Unterstützung aufgelistet.

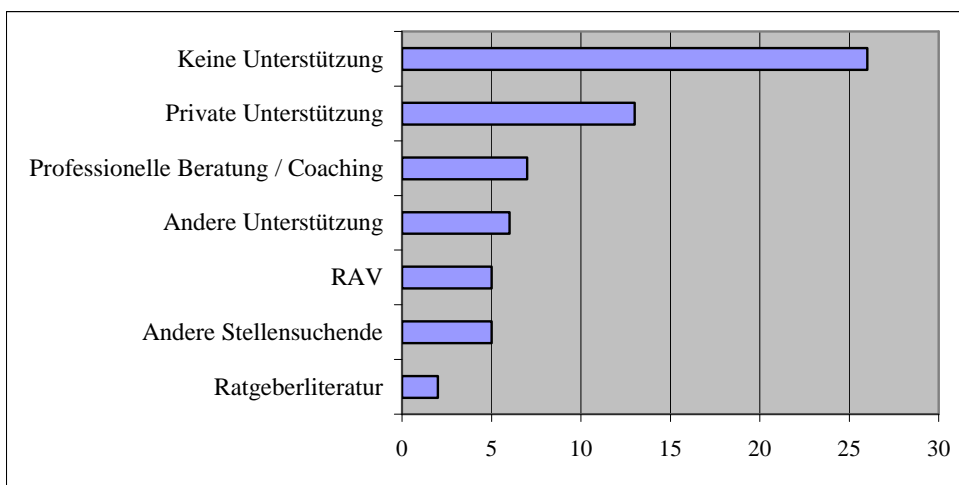


Abbildung 7: Unterstützung bei der Stellensuche (Anzahl Nennungen)

Standortbestimmung

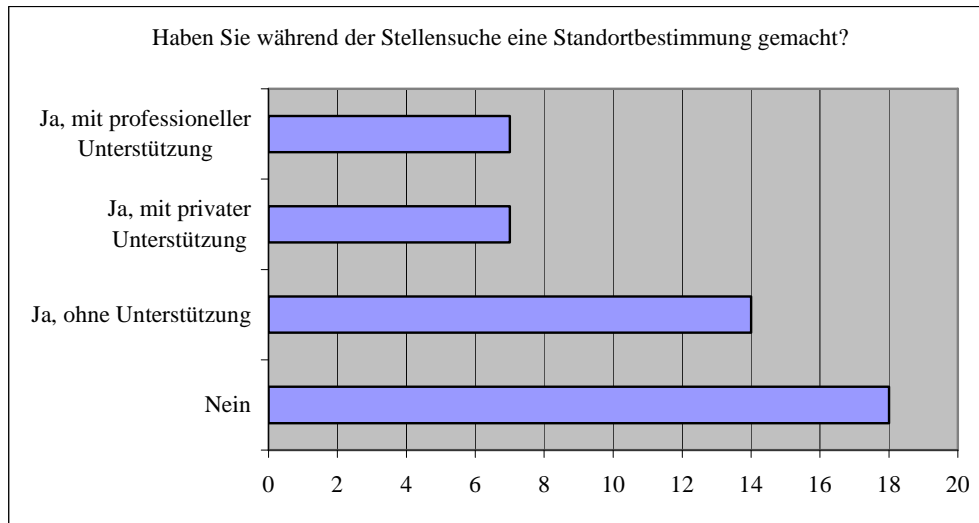


Abbildung 8: Standortbestimmung während der Stellensuche

Knapp 40% der Teilnehmenden hatten anlässlich ihrer Stellensuche keine Standortbestimmung gemacht. Die Mehrheit gab an, eine Standortbestimmung gemacht zu haben, wobei gleich viele die Standortbestimmung mit respektive ohne Unterstützung gemacht haben.

Erwerbsarbeit während der Stellensuche

Die grosse Mehrheit von 32 Personen, in anderen Worten knapp 70% der Teilnehmenden, war während ihrer Stellensuche erwerbstätig.

3.5.4. Selbsteinschätzung

3.5.4.1 Fehlende Werte

Bei der Selbsteinschätzung der Kompetenzen wurde total 42mal „ich weiss nicht“ angekreuzt (fehlende Werte). Zwei Personen teilten sich 16, beziehungsweise mehr als ein Drittel, aller „ich weiss nicht“ Antworten. Die restlichen 26 „ich weiss nicht“ Antworten wurden von weiteren 13 Personen angegeben. Da alle Items je zweimal zur Beantwortung vorgelegt wurden (zu Beginn und nach Abschluss der Stellensuche) war es interessant zu sehen, dass „ich weiss nicht“ nicht immer in beiden Fällen angekreuzt worden war.

Merkmal Item	Fehlende Werte (2mal angekreuzt)
Selbstdisziplin Ich verfall nicht in alternative Befriedigungsstrategien	11 (4 Personen)
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit Ich baue persönliche Supportsysteme auf	6 (2 Personen)
Selbstverantwortung Ich nutze Handlungs- und Ermessensspielräume	5 (2 Personen)
Selbstwert (independent) Ich habe mich mit Stärken und Schwächen gern (eigene Wertschätzung)	3 (0 Personen)

Tabelle 9: Fehlende Werte

Gut die Hälfte aller „ich weiss nicht“ Antworten entfallen also auf die vier obigen Fragen. Weitere fünf Items wurden je zweimal und sieben Items einmal mit „ich weiss nicht“ beantwortet.

Bei den Fragen zur Zielorientierung gaben drei Personen bei jeweils unterschiedlichen Items eine „ich weiss nicht“ Antwort. Die Fragen zum Prozess der Stellensuche wurden lückenlos beantwortet.

3.5.4.2 Deskriptive Datenanalyse

Der Kolmogorov-Smirnov Test auf Normalverteilung ergab, dass keines der einzelnen Items normalverteilt ist (vgl. Anhang 5). Die Ergebnisse des weniger konservativen Shapiro-Wilk-Tests auf Normalverteilung ergaben das gleiche Resultat für die einzelnen Items. Die deskriptive Analyse der Merkmale ist ebenfalls in Anhang 5 dargestellt. Aufgrund der Tatsache, dass die Items gar nicht, und die Merkmale nur in Ausnahmefällen normalverteilt sind, wurde beschlossen ein nonparametrisches Verfahren für die statistische Auswertung zu verwenden.

Die Schiefe ist bei praktisch allen Items negativ. Das bedeutet, dass die Verteilung der Daten rechtssteil ist, oder anders gesagt, dass sich die Teilnehmenden überdurchschnittlich hoch einschätzen.

3.5.4.3 Ergebnisse der statistischen Überprüfung

Vorzeichen-Rang-Test von Wilcoxon

Die Rangsumme ist bei den positiven Rängen meist höher als bei den negativen Rängen; dies bedeutet, dass die Teilnehmenden diesen Items bei Abschluss der Stellensuche stärker zugestimmt haben als zu Beginn der Stellensuche. Die Signifikanzprüfung der Differenz zwischen der Selbsteinschätzung zu Beginn und nach Abschluss der Stellensuche ergab bei 19 der 56 Items statistisch signifikante Unterschiede. Der Wilcoxon Test der einzelnen Items ist in Anhang 6 dokumentiert.

Bei den Merkmalen (je 4 Items zusammengefasst) wird lediglich der interdependente Selbstwert bei Abschluss der Stellensuche tiefer eingeschätzt als zu Beginn; dieser Unterschied ist allerdings nicht signifikant. Alle anderen Merkmale werden höher eingeschätzt. Der Unterschied ist in den meisten Fällen signifikant. Die drei Ausnahmen sind Selbstbeobachtung und Selbstreflexion, Selbstdisziplin sowie Emotionskontrolle und -management (vgl. Anhang 6).

Approximierte Effektstärken auf Grundlage des Wilcoxon Tests

Um einen Anhaltspunkt für die Grösse des Unterschiedes zu erhalten wurden für die Merkmale mit signifikanten Differenzen die angenäherten Effektstärken abgeschätzt (Z-Wert / Quadratwurzel von n). Bei 15 Items resultierten kleine bis mittlere Effektstärken von 0.29 – 0.39, während vier Items mittlere Effektstärken aufwiesen (0.51-0.58) (vgl. Anhang 7).

T-Test für abhängige Stichproben

Interessanterweise ergab auch der Mittelwertsvergleich mit dem T-Test vergleichbare Resultate zum Wilcoxon-Test: 18 der 19 Items, deren Differenz beim Wilcoxon-Test als signifikant unterschiedlich berechnet wurde, zeigten auch beim T-Test eine signifikante Differenz (Anhang 8). Das fehlende Item war mit einem Signifikanzniveau von 0.057 nur knapp nicht signifikant. Auch die Effektstärken, die durch den Quotienten der mittleren Differenz / Standardabweichung der mittleren Differenz definiert sind, lagen im Bereich der approximierten Effektstärken, die anhand des Wilcoxon-Tests ermittelt worden waren. Bei 13 Items resultierten vorwiegend kleine bis mittlere Effektstärken von 0.30 – 0.39. Die anderen fünf Items waren mit einer Effektstärke von 0.42 - 0.71 gut im mittleren Bereich (Anhang 7).

Bedingung für den T-Test ist eigentlich eine Normalverteilung der Daten. Ein Blick auf die Histogramme der deskriptiven Analyse zeigte, dass bei der überwiegenden Anzahl der Items die Daten rechtssteil verteilt sind. Dies konnte auch an der Schiefe abgelesen werden (bis auf wenige Ausnahmen < 0). Die vergleichbare Verteilung aller Items erklärt zumindest teilweise, warum der T-Test so ähnliche Ergebnisse liefert wie das non-parametrische Verfahren, obwohl keine Normalverteilung vorliegt.

3.5.5. Zielorientierung und Prozess der Stellensuche

Die deskriptive Datenanalyse ergab, dass mit Ausnahme der Vermeidungs-Leistungszielorientierung weder die Items der Zielorientierung noch die Items zum Prozess der Stellensuche normalverteilt sind:

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Lernzielorientierung	.176	46	.001
Annäherungs-Leistungszielorientierung	.169	46	.002

Vermeidungs-Leistungszielorientierung	.100	45	.200(*)
Arbeitsvermeidungstendenz	.142	44	.026

* Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Prozess der Stellensuche 1	.208	46	.000
Prozess der Stellensuche 2	.214	46	.000
Prozess der Stellensuche 3	.279	46	.000
Prozess der Stellensuche 4	.231	46	.000

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Tabelle 10: Test auf Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Test) der Items zur Zielorientierung und zum Prozess der Stellensuche

Das folgende Histogramm repräsentiert die Selbsteinschätzung auf die Fragen nach der Zielorientierung. Die Ausprägungen der Zielorientierung sind durch die Ausprägungswerte von jeweils drei Items gebildet worden. Aufgrund der kleinen Stichprobe war es nicht möglich, den Einfluss der Zielorientierung im Hinblick auf die Ergebnisse der Kompetenzentwicklung zu untersuchen. Es wurden daher keine weiteren Auswertungen vorgenommen.

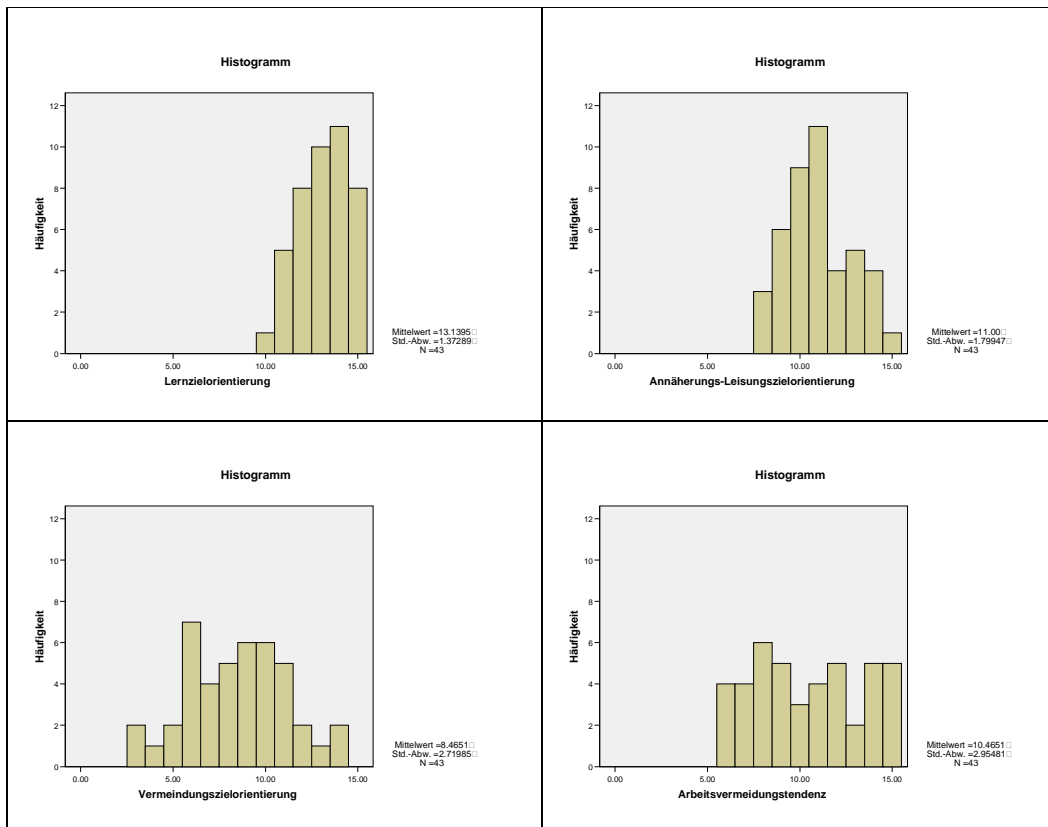


Abbildung 9: Histogramme der vier verschiedenen Zielorientierungen

Im nächsten Histogramm ist die Selbsteinschätzung des Prozesses der Stellensuche angegeben. Über dem Histogramm sind die jeweiligen Items aufgeführt.

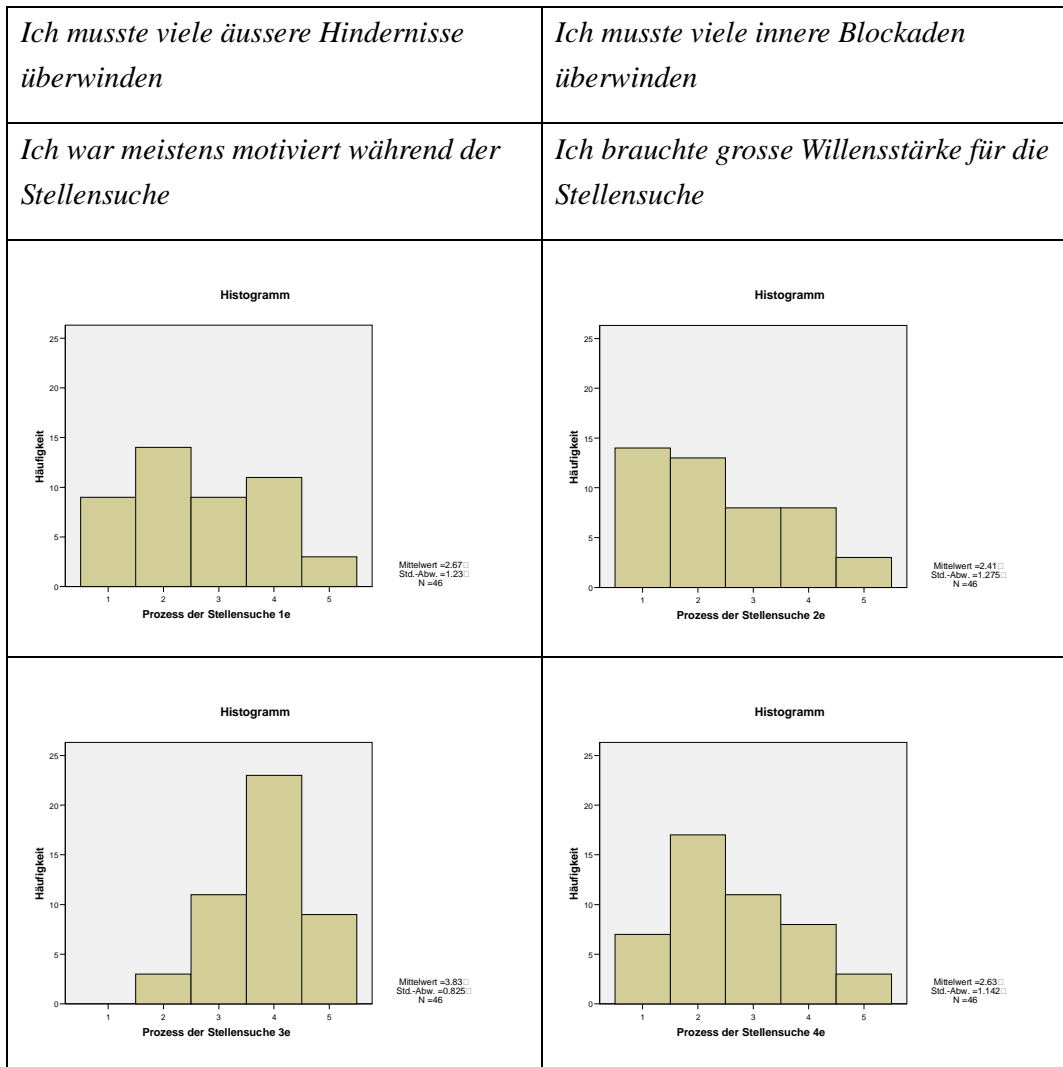


Abbildung 10: Histogramme der Einschätzung des Prozesses der Stellensuche.

3.5.6. Anmerkungen und deskriptive Items

Die Anmerkungen der Teilnehmenden (Fragen 5, 12, 28, 44 und 45) sind in Anhang 9 vollumfänglich aufgelistet. Zwei Personen gaben an, dass der Umfang der Befragung zu gross sei. Eine Person gab nach dem zweiten Teil an, dass sie dieselben Fragen zum Teil schon vorher beantwortet hätte. Eine Person meinte, dass es unmöglich sei, die Fragen spontan zu beantworten, wenn man gedanklich ein halbes Jahr dazwischen legen müsse.

Die deskriptiven Antwortalternativen bei Fragen 3,4,5,8 und 9 wurden nach Möglichkeit den bestehenden Kategorien zugeteilt (Fragen 3, 4) und ansonsten inhaltlich dokumentiert (Anhang 4).

4. Diskussion

Das erklärte Ziel dieser Arbeit war herauszufinden, ob während der Stellensuche Kompetenzen entwickelt werden. Dabei sollten Fachkompetenzen ausgeschlossen und das Augenmerk vorwiegend auf Selbstkompetenz, personale Kompetenzen und Tätigkeitsdispositionen gerichtet werden. Im theoretischen Teil wurde einerseits zusammengetragen, welchen Bedingungen eine Tätigkeit genügen muss, um als entwicklungsförderlich zu gelten; andererseits wurde beschrieben, welche Voraussetzungen die Person selbst erfüllen muss, um sich weiterzuentwickeln. Es wurde darauf eingegangen, dass sich diese Voraussetzungen gegenseitig beeinflussen.

Im empirischen Teil wurde aufgezeigt, dass die Stellensuche als persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeit gelten kann. Anhand der Literatur und der Empirie wurden die Anforderungen an Stellensuchende beschrieben. Diese Anforderungen dienten schliesslich als Basis für die Identifikation von Selbstmanagement als zentrale Kompetenz bei der Stellensuche. Mit Hilfe eines Online-Fragebogens wurden Personen, die ihre Stellensuche vor maximal einem halben Jahr abgeschlossen hatten, dahingehend untersucht, ob sich ihre Selbstmanagementkompetenz erhöht hatte oder nicht. Die Auswertung der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden ergab, dass einige Merkmale des Selbstmanagements nach Abschluss der Stellensuche signifikant höher eingeschätzt wurden als bei Beginn der Stellensuche.

4.1. Diskussion der Vorgehensweise

Identifizierung des Untersuchungsgegenstandes

Die ursprüngliche Absicht, mittels Arbeitsanalyseverfahren die tätigkeitsbezogenen Merkmale einer Stellensuche zu erheben, konnte nicht umgesetzt werden, da die gängigen Verfahren zu stark auf Erwerbsarbeit in einem organisationalen Kontext ausgerichtet sind und sich daher für diese Untersuchung als nicht geeignet herausstellten. Angesichts der Flexibilisierung von Arbeitsformen (Projektarbeit, standardisierte Arbeitszeiten, befristete Arbeitsverträge) und vermehrter Eigenarbeit bedeutet dies eine Lücke in den arbeitspsychologischen Analysemethoden.

Aus Zeitgründen wurde von einer systematischen Befragung von Stellensuchenden und Beratenden von Stellensuchenden abgesehen. Dies wäre ein weiterer gangbarer Weg zur Gewinnung von Informationen über Anforderungen an Stellensuchende gewesen und hätte die Etablierung eines empirisch besser abgesicherten Anforderungsprofils erlaubt. Die Anforderungen an Stellensuchende wurden anhand von Ratgeber- und Beratungsliteratur erschlossen. Sie sind durch grosse Entscheidungs- und Handlungsspielräume gekennzeichnet. Selbstmanagement wurde als Schlüsselkompetenz identifiziert. Der Begriff Selbstmanagement ist in der Literatur weit verbreitet, aber kaum definiert. Sogar

Autoren und Autorinnen von Büchern, die Selbstmanagement im Titel führen, unterlassen es, die Bedeutung des Begriffs zu erläutern.

In dieser Arbeit wurde Selbstmanagement als Konstrukt aufgefasst und durch 14 Merkmale definiert. Die Bedeutungsbereiche dieser 14 Merkmale überschneiden sich teilweise, sie sind also nicht als Faktoren im testpsychologischen Sinne zu verstehen. Die Autorin hatte gehofft, nachträglich, aufgrund der gesammelten Daten, eine faktorenanalytische Differenzierung etablieren zu können. Damit hätte auch die Anzahl der Merkmale reduziert werden können. Die Zahl der Teilnehmenden stellte sich jedoch als zu gering heraus. Retrospektiv wäre es von Vorteil gewesen, die verschiedenen Merkmale stärker voneinander abzugrenzen und stringenter zu definieren.

Eine bessere Vernetzung mit Personen, die Stellensuchende beraten, hätte es möglicherweise erlaubt, mehr Teilnehmende zu erreichen. Das gewählte Vorgehen, Studierende und Personen aus dem persönlichen Netzwerk anzuschreiben, hat nicht den erhofften Rücklauf generiert. Die „Teilnahmebedingung“, eine Stellensuche innerhalb des letzten halben Jahres abgeschlossen zu haben, hat die Anzahl Teilnehmender noch zusätzlich reduziert. Dies konnte aus Reliabilitätsgründen aber nicht vermieden werden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss zudem unbedingt berücksichtigt werden, dass die „Teilnahmebedingung“ eine Selektion verursacht hat, die bewirkt, dass nur erfolgreiche Stellensuchende, nämlich solche, die eine Stelle gefunden haben, untersucht wurden.

Messung der Entwicklung von Selbstmanagement

Durch die Methode der Online-Befragung ist die Durchführungsobjektivität gegeben, da die Autorin keine Möglichkeit hatte, die Teilnehmenden zu beeinflussen. Aufgrund der elektronischen Datenübertragung sind keine Übertragungsfehler zu erwarten und somit ist auch die Auswertungsobjektivität gewährleistet. Da es keine richtigen und falschen Antworten existieren, gibt es keine Interpretationsspielräume in der Auswertung. Die Objektivität der Befragung steht also fest.

Idealerweise wäre die Selbsteinschätzung der Stellensuchenden zu Beginn und bei Abschluss ihrer Stellensuche erhoben worden. Da dies aus zeitlichen Gründen jedoch nicht möglich war, wurden die Teilnehmenden gebeten, sich die zwei Situationen zu vergegenwärtigen und sich dann der damaligen Befindlichkeit entsprechend selbst einzuschätzen. Dies ist sehr wahrscheinlich einigen Teilnehmenden nicht gelungen. Der Kommentar einer Teilnehmerin am Ende des zweiten Einschätzungsteils, dass sie gewisse Fragen zum Teil schon vorher beantwortet habe, lässt dies zumindest vermuten, da sie offenbar nicht realisierte, dass alle Fragen zweimal gestellt wurden, um die Selbsteinschätzung zu den zwei verschiedenen Zeitpunkten festzuhalten. Alle Teilnehmenden waren zudem gebeten worden, davon abzusehen, die Antworten auf die gleichen Items zu den zwei verschiedenen Beurteilungszeitpunkten zu vergleichen. Da

jedoch auch das Thema der Untersuchung - Kompetenzentwicklung während der Stellensuche - transparent gemacht worden war, ist es vorstellbar, dass sich Teilnehmende veranlasst sahen, ihre zweite Einschätzung etwas höher ausfallen zu lassen. Es gibt keine Möglichkeit, dies zu überprüfen. Die Autorin hatte den Fragebogen so konstruiert, dass es zeitaufwändig gewesen wäre, die jeweiligen Antworten zu vergleichen. Aus diesem Grund wurde davon ausgegangen, dass die Teilnehmenden höchstens in Ausnahmefällen ihre Selbsteinschätzungen direkt miteinander verglichen haben. Die Reliabilität der Selbsteinschätzung ist, aus den hier dargelegten Gründen, trotzdem zumindest teilweise fraglich.

Um der Tendenz der sozialen Erwünschtheit entgegenzuwirken, wäre es vorteilhaft gewesen, in grösserem Ausmass Items mit negativer Polung zu verwenden. Dies hätte das Antwortmuster der vorwiegenden Zustimmung stärker durchbrechen können und möglicherweise zu reliableren Messwerten geführt.

Die Items wurden durch möglichst verhaltensnahe Beschreibungen der entsprechenden Merkmale formuliert. Die Validität der Iteminhalte kann durch ihre Augenscheinvalidität begründet werden. Statistisch ist gemäss Bühner (2006, S. 36) die Inhaltsvalidität nicht prüfbar; sie kann lediglich logisch und fachlich begründet werden.

Ein gewichtiger Nachteil des gewählten Vorgehens ist, dass keine Möglichkeit besteht, eine allfällige Kompetenzentwicklung auf die Stellensuche zurückzuführen. Es konnte gezeigt werden, dass die Stellensuche die in der Theorie genannten Merkmale einer entwicklungsförderlichen Tätigkeit mehrheitlich erfüllt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine in dieser Untersuchung nachgewiesene Kompetenzentwicklung durch die Stellensuche begründet werden kann. Dazu wäre ein Vergleich mit der Kompetenzentwicklung von Personen, die im eingeschätzten Zeitraum keine Stelle gesucht haben, erforderlich gewesen. Da Selbstmanagement eine Kompetenz ist, die ganz allgemein der Lebensbewältigung dient und nicht für eine Stellensuche spezifisch ist, muss davon ausgegangen werden, dass auch Personen, die keine Stelle gesucht, sondern andere herausfordernde Situationen zu bewältigen hatten, ähnliche Entwicklungen durchliefen.

Obwohl einer Stellensuche durchaus das Potential einer entwicklungsförderlichen Tätigkeit innewohnt, wird die Komplexität dadurch erhöht, dass jede Kompetenzentwicklung nicht nur anforderungsbasiert, sondern ebenso persönlichkeitsabhängig geschieht. Je nach bisherigen Erfahrungen und Persönlichkeit wird die Stellensuche auf verschiedenste Arten angegangen. Wichtige Einflussfaktoren dabei sind bisherige und gegenwärtige Lernerfahrungen und Zielorientierungen.

Um einige dieser potentiellen Einflussfaktoren auf die Kompetenzentwicklung berücksichtigen zu können, wurden entsprechende Merkmale erhoben: Zielorientierung und Einschätzung des Prozesses der Stellensuche; gleichzeitige Erwerbstätigkeit und Stellensuche, Vorhandensein von Unterstützung, Dauer der Stellensuche sowie das

Durchführen einer Standortbestimmung. Leider reichte die Anzahl der Fragebögen für eine statistische Analyse der entsprechenden Zusammenhänge nicht aus und es konnten in der Folge keine Aussagen dazu gemacht werden.

4.2. Diskussion der Ergebnisse

Die Zahl von 63 Personen, die den Fragebogen in Angriff genommen haben, und die 46 Fragebogen, die schlussendlich in die Analyse einfließen, eröffnen die Frage, warum nur knapp 75% der Teilnehmenden einen verwertbaren Fragebogen lieferten. Es ist möglich, dass einige Personen einfach aus Neugierde schauen wollten, wie der Fragebogen so aussieht und dann nach den ersten paar Antworten das Interesse verloren haben. Für diese Erklärung spricht, dass 12 Personen nach den ersten 10 Fragen bereits ausgestiegen sind. Weitere vier Personen haben nach dem ersten Teil der Selbsteinschätzung die Beantwortung des Fragebogens abgebrochen. Vermutlich schreckte sie die Aussicht eines zweiten langen Blocks zur Selbsteinschätzung ab. Dass der Fragebogen tatsächlich als sehr lang empfunden worden war, dokumentieren die Anmerkungen von zwei Teilnehmenden. Die Person, die sich bis zum Ende durchgeklickt hatte, indem sie überall dieselbe Antwort wählte, war möglicherweise am Fragebogen interessiert, hatte aber offensichtlich kein Interesse daran, diesen auszufüllen. Wie schon weiter oben erwähnt, wäre es wünschenswert gewesen, die verschiedenen Merkmale stringenter und nicht überlappend zu definieren. Auf diese Weise hätte der Umfang reduziert werden können. Wenn man von den obigen Zahlen ausgeht, hätte dies maximal 10% mehr auswertbare Fragebögen ergeben.

Soziodemographische Angaben

Die hohe Anzahl weiblicher Personen, die an der Online-Befragung teilnahmen, kann durch die Tatsache begründet werden, dass der Link zum Fragebogen über die Studierenden der ZHAW gestreut wurde. Die Studierenden sind mehrheitlich ebenfalls weiblichen Geschlechts und durchschnittlich Anfangs Dreissig. Dafür spricht auch der Median des Alters der Teilnehmenden, welcher bei 34 Jahren liegt sowie die Branchen, in denen die Teilnehmenden tätig sind. Aus denselben Branchen rekrutiert sich die grosse Mehrheit der Studierenden. Die Übervertretung von Hochschul- und Fachhochschulabgängern ist ebenfalls in der Verbreitung des Links begründet, da sämtlichen per Email angeschriebenen Gruppen mehrheitlich Personen aus dem akademischen Milieu angehören.

Bedingungen der Stellensuche

Die häufigste Dauer der Stellensuche ist mit 2 Monaten unter der üblichen Kündigungsfrist. Ein Viertel der Teilnehmenden hat jedoch 5 Monate oder länger eine Stelle gesucht. Dies ist jedoch nicht unbedingt gleichbedeutend mit Arbeitslosigkeit, da die grosse Mehrheit der Teilnehmenden während der Stellensuche erwerbstätig geblieben ist. Ein noch grösserer Anteil der Teilnehmenden hat denn auch die bisherige Arbeits-

stelle aus eigenem Antrieb verlassen. Die Gründe für die Stellensuche entsprechen überwiegend den in der Literatur dokumentierten Begründungen für Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden. Auslandsaufenthalt, Partnerschaft und Wohnortwechsel waren weitere Gründe, die genannt wurden. Diese Antworten zeigen, dass die Stellensuche durch private Ziele und Werthaltungen mitgestaltet wird. Dies wird durch die beiden häufigsten Begründungen „Work-Life-Balance“ und „Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima“ noch unterstrichen. Persönliche Ziele sind wichtig für die längerfristige Motivation und das Durchhaltevermögen. Für ein langfristiges Wohlergehen ist es daher wichtig, dass in der beruflichen Entwicklung die persönlichen Ziele als richtungsgebende Instanz mit berücksichtigt werden.

Mehr als die Hälfte der Stellensuchenden gab an, keine Unterstützung bei der Stellensuche in Anspruch genommen zu haben. Dies mag im hohen Ausbildungsniveau begründet liegen. Eine Standortbestimmung war mehrheitlich Teil der Stellensuche. Da wiederum nur die Hälfte angab Unterstützung erhalten zu haben, spricht dies für eine hohe Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit dieser Teilnehmenden.

Fehlende Werte

Drei bis vier Items wurden überdurchschnittlich häufig mit „ich weiss nicht“ bewertet (vgl. Tabelle 9). Es liegt die Vermutung nahe, dass sie entweder nicht verstanden worden waren oder nicht eingeschätzt werden konnten. Aufgrund des Inhalts ist davon auszugehen, dass die Items Selbstdisziplin 4 *Ich verfallende nicht in alternative Befriedigungsstrategien*, Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4 *Ich baue persönliche Supportsysteme auf* und wahrscheinlich auch Selbstverantwortung 3 *Ich nutze Handlungs- und Ermessensspielräume* nicht einfach genug formuliert sind, während beim Item Selbstwert (independent) 2 *Ich habe mich mit Stärken und Schwächen gern (eigene Wertschätzung)* der Begriff in Klammern vermutlich für Verwirrung sorgte und zur erhöhten Anzahl der „ich weiss nicht“ Antworten führte. Es darf betont werden, dass mit insgesamt 42 „ich weiss nicht“ Antworten von dieser Möglichkeit ausgesprochen wenig Gebrauch gemacht wurde. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die Items generell einfach einzuschätzen und zu verstehen waren, zumindest von den Personen dieser Stichprobe.

Selbsteinschätzung

Die Verteilung praktisch aller Selbsteinschätzungen bezüglich der Items war rechtssteil. Dies bedeutet, dass eine höhere Zustimmung überdurchschnittlich häufig angegeben wurde. Dies mag darin begründet sein, dass eine Tendenz besteht, seine Verhaltensweisen, auch sich selbst gegenüber, im bestmöglichen Licht zu präsentieren. Die Schiefe war so ausgeprägt, dass kein einziges Item normalverteilt war. Darum wurde ein nonparametrisches Verfahren für die Signifikanzprüfung der Unterschiede der Selbsteinschätzungen zu den zwei verschiedenen Zeitpunkten eingesetzt. Dies ergab, dass sich

die Selbsteinschätzung bei 19 Items signifikant erhöht hatte. Bei diesen Items wurde zusätzlich die Effektstärke abgeschätzt, um beurteilen zu können, wie gross dieser signifikante Unterschied ist. Es zeigte sich, dass in vier Fällen mittlere Effekte bestehen und alle anderen klein bis mittel einzustufen sind. Ein Mittelwertsvergleich mittels T-Test ergab durchgehend vergleichbare Resultate, wobei die dort berechneten Effektstärken die Resultate der Approximation bestätigten. Dass der T-Test, trotz fehlender Normalverteilung praktisch identische Resultate ergab, ist darin begründet, dass die Verteilung der Items mehrheitlich gleich schief war.

Die Zusammenfassung von jeweils vier Items pro Merkmal und die anschliessende statistische Auswertung der Merkmale ergab, dass sich zehn Merkmale signifikant verbessert hatten. Da die Aufsummierung der vier Items das Entstehen eines statistisch signifikanten Unterschieds begünstigt, wurde darauf verzichtet diese Ergebnisse zu interpretieren. Die Unterschiede auf Itemebene unterliegen nicht dieser Problematik und wurden darum zur Beantwortung der Fragestellung herangezogen.

Die folgenden vier Items zeigten im nonparametrischen Verfahren den grössten signifikanten Unterschied in der Selbsteinschätzung zu Beginn und bei Abschluss der Stellensuche: Selbstkenntnis 1: *Ich bin mir über meine eigenen Pläne und Ziele sehr gut im Klaren*, Zielmanagement 1: *Ich habe Ideen und Pläne für die nächsten Lebensabschnitte*, Zielmanagement 2: *Ich setze mir konkrete und spezifische Ziele* und Beziehungsmanagement/Netzwerkfähigkeit 4: *Ich baue persönliche Supportsysteme auf*.

Ziele sind in diesen Items sehr prominent vertreten. Der Prozess der Stellensuche ist mit einer höheren Selbsteinschätzung bezüglich des Vorhandenseins von Zielen, deren Bewusstheit sowie einer klareren Zielsetzungsfähigkeit einhergegangen. Da es beim Selbstmanagement darum geht, Zielauswahl und Zielverfolgung zu koordinieren, lässt dies darauf schliessen, dass die Selbstmanagementkompetenz in diesem Bereich tatsächlich zugenommen hat. Dass die Selbsteinschätzung des Items *Ich baue persönliche Supportsysteme auf* ebenfalls zugenommen hat, deutet darauf hin, dass eine Lernzielorientierung besteht, dass also die Zielverfolgung hauptsächlich der persönlichen Weiterentwicklung dient. Diese Zielorientierung geht mit höherer intrinsischer Motivation einher und ein Scheitern wird seltener der eigenen Person sondern eher der fehlenden Anstrengung zugeschrieben. Dies ist ein günstiges Attributionsmuster, wenn es darum geht, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung aufrecht zu erhalten. Mit der erfolgreichen Stellensuche, also der Erreichung eines zu eigen gemachten Ziels, kann die Überzeugung der eigenen Wirksamkeit erhöht und das erfolgreiche Verfolgen zukünftiger Ziele wahrscheinlicher werden.

Unterstützung für diese Interpretation der Ergebnisse liefern die anderen Items, die ebenfalls signifikant höher eingeschätzt wurden, allerdings mit einer geringeren Effekt-

stärke. Es sind dies: Gesundheits- und Stressmanagement 4: *Ich hole Hilfe bei Problemen, die ich nicht allein bewältigen kann*, Handlungskompetenz 2: *Ich verfolge meine Ziel ausdauernd*, Selbstmotivation 3: *Ich kann mich für die anfallenden Arbeiten begeistern*, Selbstentwicklung 1: *Ich Sorge dafür, dass ich mich weiter entwickle*, Zielmanagement 3: *Ich orientiere mich am Machbaren und setze mir realistische und erreichbare Ziele*, Zeit- und Ressourcenmanagement 3: *Ich plane und halte Erholungszeiten ein (z. B. Pausen, Ferien, freie Abende)*, Selbstmotivation 1: *Ich empfinde das Verfolgen meiner selbst gesetzten Ziele als attraktiv*, Selbstentwicklung 2: *Ich probiere neue Verhaltensweisen aus und trainiere sie*, Selbstverantwortung 1: *Ich übernehme Verantwortung für mein Leben*, Selbstreflexion und –beobachtung 3: *Ich merke, wie ich mich selbst beobachte*, Zeit- und Ressourcenmanagement 2: *Ich erledige wichtige und dringliche Aufgaben zuerst*, Selbstwert (independent) 1: *Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden*, Emotionskontrolle und Emotionsmanagement 1: *Ich überwinde Rückschläge und Enttäuschungen (Frustrationstoleranz)*, Zeit- und Ressourcenmanagement 1: *Ich gestalte Zeit und Arbeitsabläufe gezielt selbst* und Emotionskontrolle und Emotionsmanagement 3: *Ich kann negative Gefühle aushalten*.

Hier wird die Lernzielorientierung bestätigt, die sich in einer vertieften Auseinandersetzung mit den Aufgaben sowie im Wunsch, sich zu entwickeln, äussert. Zielsetzung und Zielverfolgung ebenfalls weiterhin prominent vertreten. Zudem zeigt sich auch der Aspekt der Übernahme von Verantwortung für das eigene Leben, also das Zuständigsein für seine eigenen Belange.

Wenn wir die Arbeitsdefinition von Selbstmanagement in Erinnerung rufen – Selbstmanagement ist das Management der eigenen Ziele und der Einsatz von Handlungsmitteln zur Verfolgung dieser Ziele, einschliesslich der Beobachtung und Bewertung von Zielfortschritten – lässt sich sagen, dass bei der vorliegenden Stichprobe während der Stellensuche eine Weiterentwicklung der Selbstmanagementkompetenz stattgefunden hat. Da die Stichprobe ausschliesslich aus erfolgreichen Stellensuchenden besteht, lässt sich dieses Ergebnis nicht auf alle Stellensuchenden übertragen.

Prozess der Stellensuche und Zielorientierung

Wenn jemand seine Stellensuche insgesamt als negativ erlebt hat, wird diese Person generell eher negative Antworten, respektive tiefere Einschätzungen angeben. Um einen Anhaltspunkt diesbezüglich zu erhalten, wurden die Teilnehmenden abschliessend zum Prozess der Stellensuche befragt. Zusätzlich wurde die Zielorientierung erhoben, da das Management der eigenen Ziele entscheidend ist für Lernprozesse. Leider konnten in beiden Fällen die vermuteten Zusammenhänge aufgrund der kleinen Stichprobengrösse nicht statistisch überprüft werden. Die Inhalte der Items, deren Selbsteinschätzung signifikant zugenommen hat, weist jedoch deutlich darauf hin, dass die Lernzielorientierung für die Entwicklung von Selbstmanagementkompetenz von Bedeutung ist.

4.3. Weiterführende Überlegungen

Die Entwicklung des Fragebogens war nicht nach den Regeln der Kunst erfolgt. Insbesondere die Operationalisierung von Selbstmanagement durch 14 Merkmale erwies sich als ungeeignet. Die Überschneidung der Merkmale ist nicht im Sinne der Ökonomie und hat den Fragebogen zusätzlich verlängert. Die ursprüngliche Absicht, mittels Faktorenanalyse besser geeignete Merkmale zu definieren, konnte nicht umgesetzt werden, da der Rücklauf zu gering war. Nichtsdestotrotz könnten die Ergebnisse dieser Befragung dazu verwendet werden, eine Operationalisierung von Selbstmanagement voranzutreiben. Dazu müssten Grenzen und Überschneidungen vom Konzept des Selbstmanagement mit den Konzepten der Zielorientierung und der Selbstwirksamkeit unbedingt in die Überlegungen mit einbezogen werden.

Kompetenzen entwickeln sich durch Tätigsein. Darum kann eine Stellensuche als Chance für die Verbesserung von Selbstmanagement und somit auch für eine Persönlichkeitsentwicklung betrachtet werden. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt bedeutet eine Herausforderung, die auch direkte Auswirkungen auf die private Lebensplanung hat, die ebenfalls immer kurzfristiger angepasst werden muss. Die Notwendigkeit der individuellen Planung hat sich somit stark erhöht. Eine Stellensuche bietet eine wertvolle Gelegenheit, Ziele zu überprüfen, bei Bedarf neu zu setzen und zu realisieren. Dieser Prozess bedeutet sein Leben als selbstbestimmter und eigenverantwortlich handelnder Mensch selbst in die Hand zu nehmen. Die Stellensuche bietet somit ein geeignetes Betätigungsfeld um Selbstmanagement auszuüben und zu trainieren. Eine erfolgreiche Stellensuche bekräftigt die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und erleichtert somit das Erreichen von zukünftigen Zielen. Analog zur Arbeit sollte daher die Stellensuche nicht nur als Aufwand und Mühe, sondern ebenso sehr als wertvolles Entwicklungsfeld gelten.

Selbstmanagement ist vor allem dann gefragt, wenn ein äusserer Rahmen fehlt, der Entscheidungen vorwegnimmt und Handlungsvorschriften bereitstellt. Für ein selbstbestimmtes Leben ist es jedoch entscheidend, den eigenen Rahmen selbst abzustecken sowie Ziele selbstverantwortlich zu definieren und zu verfolgen. Aus diesem Grund ist Selbstmanagement eine Schlüsselkompetenz in unserer sich rasch wandelnden Gesellschaft. Ein genügendes Selbstmanagement begünstigt ein selbstbestimmtes Leben. Der Autorin erscheint es lohnenswert Selbstmanagementkompetenz wissenschaftlich fundiert zu untersuchen. Ein besseres Verständnis des Konstrukts würde es erlauben, Fördermassnahmen auf diesem Gebiet zu konzipieren und zu validieren. Da ein genügendes Selbstmanagement für das langfristige Wohlergehen in Privatleben und Beruf unerlässlich ist, müsste darauf ebenso sehr Wert gelegt werden, wie auf fachliche Qualifikationen.

5. Abstract

Diese Bachelorarbeit untersucht, ob im Prozess der Stellensuche Kompetenzentwicklung stattfindet. Es wurde ein Kompetenzmodell für Stellensuchende hergeleitet und Selbstmanagement als Schlüsselkompetenz für eine erfolgreiche Stellensuche identifiziert. Ein Fragebogen zur Messung von Selbstmanagement wurde entwickelt. Die 46 Teilnehmenden wählten bei 19 von 56 verhaltensnahen Beschreibungen signifikant höhere Selbsteinschätzungen nach Abschluss im Vergleich zu Beginn der Stellensuche. Der Fragebogen war von Personen bearbeitet worden, die im letzten halben Jahr ihre Stellensuche erfolgreich abgeschlossen hatten. Es zeigte sich, dass insbesondere die Bereiche Zieldefinition und Zielverfolgung höher eingeschätzt wurden. Zudem konnte auf eine Lernzielorientierung geschlossen werden. Bei der untersuchten Stichprobe haben sich also zentrale Aspekte des Konstrukts Selbstmanagement verbessert. In einer sich rasch wandelnden Umwelt, die vom Individuum grosse Flexibilität fordert, ist es für ein selbstbestimmtes Leben von entscheidender Bedeutung, dass es dem Individuum gelingt, seine Ziele selbstverantwortlich zu definieren und zu verfolgen. Aufgrund dieser Wichtigkeit wäre es wünschenswert das Konstrukt Selbstmanagement noch verstärkt wissenschaftlich fundiert zu untersuchen.

6. Literaturverzeichnis

- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: Wiley.
- Bergmann, B. (2000a). Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung. In B. Bergmann, A. Fritsch, P. Göpfert, F. Richter, B. Wardanjan & S. Wilczek (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit*. Münster: Waxmann.
- Bergmann, B. (2000b). Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 54 (2), 138-144.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4., überarb. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brandtstädter, J. (2001). *Entwicklung, Intentionalität, Handeln*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Brandtstädter, J. (2007). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Leitvorstellungen und paradigmatische Orientierungen. In J. Brandtstädter & U. Lindenberger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne* (S. 34-66). Stuttgart: Kohlhammer.
- Brown, A. L. (1988). Motivation to learn and understand: On taking charge of one's own learning. *Cognition and Instruction*, 5 (311-321).
- Büchi, W. (2004). *Professionell zur neuen Position. Stellensuche für Führungskräfte* (5., aktualisierte Aufl.). Zürich: Werd.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (2., aktualisierte und erweiterte Aufl.). München: Pearson Studium.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson Studium.
- Chomsky, N. (1962). Explanatory Models in Linguistics. In E. Nagel, P. Suppes & A. Tarski (Hrsg.), *Logic, Methodology and Philosophy of Science* (S. 528-555). Stanford: Stanford Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2. Aufl.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). The development of the person: An experimental perspective on the ontogenesis of psychological complexity. In R. M. Lerner (Hrsg.), *Theoretical models of human development (Handbook of child psychology)* (5. Aufl., Vol. 1, S. 635-684). New York: Wiley.
- Dorsch. (2004). *Dorsch. Psychologisches Wörterbuch*. H. O. Häcker & K.-H. Stapf (Hrsg.) (14., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Bern: Huber.
- Dubois, M. (2006). Coaching bei Laufbahnfragen. In E. Lippmann (Hrsg.), *Coaching. Angewandte Psychologie in der Beratungspraxis* (S. 214-221). Heidelberg: Springer.

- Eilles-Matthiessen, C. & Janssen, S. (2005). *Beratungskompass: Grundlagen von Coaching, Karriereberatung, Outplacement und Mediation*. Offenbach: GABAL.
- Eilles-Matthiessen, C., Janssen, S., Osterholz-Sauerlaender, A. & El Hage, N. (2007). *Schlüsselqualifikationen Kompakt. Ein Arbeitsbuch für Personalauswahl und Personalentwicklung* (2. vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Bern: Huber.
- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2007). *Handbuch der Kompetenzmessung* (2. überarb. und erweiterte Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel Verlag.
- Faltermaier, T., Mayring, P., Saup, W. & Strehmel, P. (2002). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Franke, G. & Kleinschmitt, M. (1987). *Der Lernort Arbeitsplatz*. Berlin: Beuth.
- Frei, F., Duell, W. & Baitsch, C. (1984). *Arbeit und Kompetenzentwicklung. Theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung*. Bern: Huber.
- Gisler, P. (2007). *Laufbahngestaltung. Stellensuche. bewerbung*. (8. vollst. überarb. Aufl.). Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SBV.
- Graf, A. (2006). Selbstmanagement. Kompetenz der Zukunft. In R. J. Zaugg (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmanagement. Durch Kompetenz nachhaltig Werte schaffen* (S. 247-254). Bern: Haupt.
- Hacker, W., Fritsche, B., Richter, P. & Iwanowa, A. (1995). *Tätigkeitsbewertungssystem (TBS). Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten*. Zürich: vdf.
- Hellpach, W. (1922). Sozialpsychologische Analyse des betriebstechnischen Tatbestandes "Gruppenfabrikation". In R. Lang & W. Hellpach (Hrsg.), *Gruppenfabrikation* (S. 5-186). Berlin: Springer.
- Hoyer, J. & Kunst, H. (2001). Selbstaufmerksamkeit und "Selbst-Kenntnis" im SAM-Fragebogen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 22 (2), 111-117.
- Hüther, G. (2004). *Neurowissenschaft als Grundlage der Psychotherapie?* [DVD]. Müllheim: Auditorium Netzwerk.
- Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz.
- Kappelhoff, P. (2004). *Kompetenzentwicklung in Netzwerken. Die Sicht der Komplexitäts- und allgemeinen Evolutionstheorie*. [On-line]. Available: http://kappelhoff.wiwi.uni-wuppertal.de/fileadmin/kappelhoff/Downloads/Veroeffentlichungen/komplex_2004.pdf.
- Kehr, H. M. (2002). *Souveränes Selbstmanagement. Ein wirksames Konzept zur Förderung von Motivation und Willensstärke*. Weinheim: Beltz.

- Kersting, J.-M. (2007). Flow- und Sinnerleben in der Arbeit. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 134-140). Göttingen: Hogrefe.
- Knowles, M. S. (2007). *Lebenslanges Lernen. Andragogik und Erwachsenenbildung* (6. Aufl.). München: Elsevier. Spektrum Akademischer Verlag.
- Krapp, A. & Weidenmann, B. (2006). Entwicklungsförderliche Gestaltung von Lernprozessen - Beiträge der pädagogischen Psychologie. In K. Sonntag (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Krosnick, J. A. (1999). Survey research. *Annual review of Psychology*, 50, 537-567.
- Kuhnert, P., Dudda, F. & Kastner, M. (2000). Selbstmanagement-Beratung für Arbeitslose. Ein Präventions- und Interventionskonzept zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, 32 (3), 401-413.
- Leontjew, A. N. (1977). *Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett.
- Lewin, K. (1920). Die Sozialisierung des Taylor-Systems. *Schriftenreihe Praktischer Sozialismus*, 4, 3-36.
- Lipmann, O. (1932). *Lehrbuch der Arbeitswissenschaft*. Jena: Fischer.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mendoza, J. L., Stafford, K. L. & Stauffer, J. M. (2000). Large-sample confidence intervals for validity and reliability coefficients. *Psychological Methods*, 5 (3), 356-359.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2007). *Testtheorie und Fragebogen-Konstruktion*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Moser, K. (1999). Selbstbeurteilung beruflicher Leistung: Ueberblick und offene Fragen. *Psychologische Rundschau*, 50, 14-25.
- Müller, C., Ehrhardt, R., Allemann, R. & Hönig, W. (2004). NeuOrientierung Stellensuchende. In C. Müller (Ed.). Zürich: vdf.
- Nussbaumer, O. (2006). Coaching bei Freistellungen. In E. Lippmann (Hrsg.), *Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis* (S. 222-233). Heidelberg: Springer.
- Oerter, R. (2006). Menschliche Entwicklung und ihre Gestaltbarkeit - Beiträge der Entwicklungspsychologie. In K. Sonntag (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Oerter, R. & Montada, L. (2008). *Entwicklungspsychologie* (6. vollst. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Pöhlmann, C. (2000). Personaler versus kollektiver Selbstwert. Ein neues Messinstrument zur Erfassung sozialer Aspekte des Selbstwerts. In H. Metz-Göckel, B. Hannover & S. Leffelsend (Hrsg.), *Selbst, Motivation und Emotion: Dokumentation des 4. Dortmunder Symposions für Pädagogische Psychologie* (S. 89-97). Berlin: Logos.

Pöhlmann, C., Hannover, B., Kühnen, U. & Birkner, N. (2002). Independent und interdependente Selbstkonzepte als Determinanten des Selbstwerts. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 33 (2), 111-121.

Resch, M. (2000). Veränderungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit: Mehr Autonomie und neuer Sinn? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 54 (2), 76-82.

Richter, C. (1995). *Schlüsselqualifikationen*. Alling: Sandmann.

Rubinstein, S. L. (1958). *Grundlagen der Allgemeinen Psychologie*. Berlin: Volk und Wissen.

Schäfer-Rauser, U. (1990). *Zum Selbstkonzept beruflicher Kompetenzen in der betrieblichen Qualifizierung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Institut für Psychologie. Universität Göttingen.

Schaper, N. (2007). Lerntheorien. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 43-50). Göttingen: Hogrefe.

Schiefele, U. & Pekrun, R. (1996). Psychologische Modelle des fremdgesteuerten und selbstgesteuerten Lernens. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie I, Band 2. Psychologie des Lernens und der Instruktion* (S. 249-278). Göttingen: hogrefe.

SECO. (2003). *Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht in Erfüllung des Postulats Paul Rechsteiner vom 20. März 1996 (96.3094)*. Bern: SECO Staatssekretariat für Wirtschaft.

Semmer, N. & Udris, I. (1995). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (2. Aufl., S. 133-165). Bern: Huber.

Sonntag, K. (2007). Theorien der Arbeitstätigkeit. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 35-42). Göttingen: Hogrefe.

Sonntag, K. & Stegmaier, R. (2007). *Arbeitsorientiertes Lernen. Zur Psychologie der Integration von Lernen und Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.

Spinath, B. & Schöne, C. (2003). Ziele als Bedingungen von Motivation am Beispiel der Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO). In J. Stiensmeier-Pelster & F. Rheinberg (Hrsg.), *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept*. Göttingen: Hogrefe.

Spinath, B., Stiensmeier-Pelster, J., Schöne, C. & Dickhäuser, O. (2002). *SELLMO. Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation. Manual*. Göttingen: Hogrefe.

Stegmaier, R. (2007). Kompetenzentwicklung in der Arbeit. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 126-133). Göttingen: Hogrefe.

Storch, M. & Krause, F. (2007). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)* (4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Bern: Huber.

Tages-Anzeiger. (2009, 19. März). Warum jemand seine Firma verlässt. *Tages-Anzeiger*.

Tough, A. (1980). Die Förderung selbständigen individuellen Lernens. In H. Thomas (Hrsg.), *Lernen im Erwachsenenalter* (S. 108-136).

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Zürich: vdf.

von Collani, G. & Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 24 (1), 3-7.

Waitley, D. (1987). *Psychology of winning*. Chicago: Nightingale-Conant.

Waitley, D. (1996). *Empires of the mind*. London: Nicolas Brealy Publishing.

Wardanjan, B. (2000). Berufsbiographie und Kompetenzentwicklung. In B. Bergmann (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit* (S. 133-179). Münster: Waxmann.

Wieland, R. & Krajewski, J. (2007). Neue Organisationsformen der Arbeit. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 210-216). Göttingen: Hogrefe.

Wiese, B. S. (2008). Selbstmanagement im Arbeits- und Berufsleben. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (4), 153-169.

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenzen nach Erpenbeck und von Rosenstiel (2007, S. XII)	3
Abbildung 2: Modell für die Kompetenzentwicklung während der Stellensuche	21
Abbildung 3: Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse	37
Abbildung 4: Verteilung der Branchen (Anzahl Nennungen)	37
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Dauer der Stellensuche	38
Abbildung 6: Gründe für die Stellensuche (Anzahl Nennungen)	39
Abbildung 7: Unterstützung bei der Stellensuche (Anzahl Nennungen)	39
Abbildung 8: Standortbestimmung während der Stellensuche	40
Abbildung 9: Histogramme der vier verschiedenen Zielorientierungen	43
Abbildung 10: Histogramme der Einschätzung des Prozesses der Stellensuche.	44

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kompetenzklassen nach Erpenbeck und von Rosenstiel (linke Spalte; 2007, S. XXIV) sowie nach Sonntag und Stegmaier (rechte Spalte, 2007, S. 184).	5
Tabelle 2: Schritte im Prozess der Stellensuche nach Nussbaumer (2006), Gisler (2007) und Eilles-Matthiessen und Janssen (2005).	18
Tabelle 3: Merkmale von Selbstmanagement und ihre Arbeitsdefinition	26
Tabelle 4: Zusammenstellung der angeschriebenen Personen	32
Tabelle 5: Transformation der Einschätzungsskala	33
Tabelle 6: Teilnehmende an der Befragung und gültige Datensets	36
Tabelle 7: Verteilung nach Geschlecht	36
Tabelle 8: Verteilung nach Anstoss zur Stellensuche	38
Tabelle 9: Fehlende Werte	41
Tabelle 10: Test auf Normalverteilung (Kolmogorov-Smirnov-Test) der Items zur Zielorientierung und zum Prozess der Stellensuche	43

9. Anhangsverzeichnis

Anhang 1	Dokumentation der Herleitung der Items für Bausteine von Selbstmanagement
Anhang 2	Fragebogen Kompetenzentwicklung während der Stellensuche
Anhang 3	Mails zur Online-Befragung
Anhang 4	Deskriptive Antwortalternativen
Anhang 5	Solmogorov-Smirnov-Test der einzelnen Items
Anhang 6	Statistik für Wilcoxon Test
Anhang 7	Effektstärken
Anhang 8	T-Test der Items
Anhang 9	Anmerkungen der Teilnehmenden

Die vollständigen SPSS Daten sind nicht im Anhang enthalten. Sie können bei der Autorin eingesehen werden.

Dokumentation der Herleitung der Items für Bausteine von Selbstmanagement, für die Zielorientierung und für den Prozess der Stellensuche

Selbstkenntnis: *Sich selbst gut kennen. Wissen und Verstehen der eigenen Geschichte, Wünsche und Bedürfnisse.*

Der Faktor Selbst-Kenntnis nach Hoyer & Kunst (2001) ist inhaltlich gut im Sinne selbstzugeschriebener Selbsterkenntnis zu interpretieren. Dieser Faktor Selbst-Kenntnis ist durch vier Items bestimmt, welche genau so in den Fragebogen aufgenommen wurden (Fragen 13 und 29):

- Ich bin mir über meine eigenen Pläne und Ziele sehr gut im Klaren
- Ich glaube, ich kenne mich selbst sehr genau
- Ich erforsche gründlich meine Absichten
- Es ist mir wichtig, meine eigenen Bedürfnisse zu erkennen

Selbstbeobachtung und Selbstreflexion: *Sich selbst beobachten und das eigene Sein reflektieren. Sich selber besser kennen und verstehen lernen.*

Die private Selbstaufmerksamkeit kann nach Hoyer & Kunst (2001) als eigentliche Ursache der oben beschriebenen Selbsterkenntnis gelten. Die Autorin interpretiert deshalb die private Selbstaufmerksamkeit als Selbstbeobachtung und –reflexion. In der Studie von Hoyer & Kunst (2001) wird dieser Faktor durch neun Items abgebildet. Von den sechs Items, die die höchste Faktorenladung auswiesen wurden vier für den Fragebogen verwendet (Fragen 14 und 30). Das Item „Ich ertappe mich dabei, wie meine Gedanken um mich selbst kreisen“, wies zwar die höchste Faktorenladung auf, wurde aber nicht berücksichtigt, weil es etwas grüblerisch angehaucht ist. Das Item „Ich denke über mich und mein Leben intensiver nach als andere Menschen“ wurde wegen seiner Ähnlichkeit zum berücksichtigten Item „Ich denke über mich nach“ ausgelassen.

- Ich denke über mich nach
- Ich versuche, über mich selbst etwas herauszufinden
- Ich merke, wie ich mich selbst beobachte
- Ich beobachte sorgfältig meine innersten Gefühle

Zielmanagement: *Entwicklungsförderliche (erreichbare und trotzdem herausfordernde) Ziele definieren.*

Die Items der Fragen 15 und 31 wurden nach der Aussage von Waitley (1987; 1996, zit. nach Kälin, 1998): „Ich habe Ideen und Pläne für die nächsten Lebensabschnitte“ und nach Kehr (2002, S. 34) gestaltet.

- Ich habe Ideen und Pläne für die nächsten Lebensabschnitte
- Ich setze mir konkrete und spezifische Ziele
- Ich orientiere mich am Machbaren und setze mir realistische und erreichbare Ziele
- Ich setze mir schwierige und herausfordernde Ziele

Zeit- und Ressourcenmanagement: *Leistungserbringung selbst planen sowie den eigenen Ressourcen und Fähigkeiten anpassen.*

Die Items der Fragen 16 und 32 wurden abgeleitet von den Verhaltensweisen nach Graf (2006, S. 250), sowie von Ellies-Matthiessen et al. (2007, S. 136): Ich erledige wichtige und dringliche Aufgaben zuerst.

- Ich gestalte Zeit und Arbeitsabläufe gezielt selbst
- Ich erledige wichtige und dringliche Aufgaben zuerst
- Ich plane und halte Erholungszeiten ein (z. B. Pausen, Ferien, freie Abende)
- Ich suche und aktiviere innere und äussere Ressourcen

Gesundheits- und Stressmanagement: *Keinen Raubbau an der Gesundheit betreiben und sich Hilfe holen falls nötig.*

Verhaltensnahe Items der Fragen 17 und 33 wurden nach Graf (2006, S. 250) und Eilles-Matthiessen et al. (2007, S. 106, S. 136) gestaltet.

- Ich Sorge für gesunde Ernährung und ausreichend Bewegung
- Ich nehme Warnsignale des Körpers und des Umfelds wahr und respektiere sie
- Ich kenne aktive Stressbewältigungsstrategien und wende sie an.
- Ich hole Hilfe bei Problemen, die ich nicht allein bewältigen kann.

Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit: *Ein tragfähiges soziales Netz erschaffen und erhalten.*

Verhaltensnahe Items (Fragen 18 und 34) nach Graf (2006, S. 251):

- Ich pflege soziale Beziehungen und Netzwerke
- Ich spreche Konflikte an und löse sie
- Ich befreie mich aus behindernden Abhängigkeiten
- Ich baue persönliche Supportsysteme auf

Selbstdisziplin: *Willensstarkes Verfolgen seiner Ziele.*

Items der Fragen 19 und 35 nach (Graf, 2006, S. 251) und angelehnt an Eilles-Matthiessen et al. (2007, S. 141):

- Ich lasse mich durch Schwierigkeiten leicht von meinen Zielen abbringen
- Ich halte an getroffenen Entscheidungen fest
- Ich halte durch, auch wenn Hindernisse und Ablenkungen auftauchen
- Ich verfall nicht in alternative Befriedigungsstrategien

Selbstmotivation: *Sich selbst motivieren seine Aufgaben zu erledigen und seine Ziele zu erreichen.*

Items der Fragen 20 und 38 wurden formuliert.

- Ich empfinde das Verfolgen meiner selbstgesetzten Ziele als attraktiv
- Ich suche mir herausfordernde Ziele und Aufgaben
- Ich kann mich für die anfallenden Arbeiten begeistern
- Ich erledige auch langweilige Aufgaben, wenn sie mir notwendig erscheinen

Selbstentwicklung: *An seiner eigenen Entwicklung interessiert sein und aktiv neue Erfahrungen suchen. Seine Fähigkeiten, seine Verhaltensweisen und sein Wissen selbstverantwortlich erweitern.*

Die Items der Fragen zur Selbstentwicklung (21 und 37) wurden formuliert angelehnt an Graf (2006, S. 251) und Eilles-Matthiessen et al. (2007, S. 127).

- Ich Sorge dafür, dass ich mich weiter entwickle
- Ich probiere neue Verhaltensweisen aus und trainiere sie
- Ich analysiere Fehler und nutze sie als Lernchance
- Ich bin aufgeschlossen gegenüber Neuem

Selbstverantwortung: *Sein Leben eigenverantwortlich gestalten und vorhandene Spielräume nutzen.*

Die Items der Fragen 22 und 38 wurden verhaltensnah formuliert nach Graf (2006, S. 251) und Eilles-Matthiessen et al. (2007, S. 143 und 149).

- Ich übernehme die Verantwortung für mein Leben
- Ich nehme das Zepter in die Hand
- Ich nutze Handlungs- und Ermessensspielräume
- Ich kontrolliere meinen Arbeitsfortschritt

Selbstwert independent: *Mit sich selbst zufrieden sein und sich als wertvoll empfinden.*

Die Items der Fragen 23 und 39 wurden nach der Umschreibung der eigenen Wertschätzung (Sich mit Stärken und Schwächen gern haben) sowie der Visibilität (Den Wert der eigenen Person ins richtige Licht rücken; gutes Selbstwertgefühl als Person) nach Waitley (1987; 1996, zit. nach Kälin, 1998): sowie nach den Items 1 (Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden) und 7 (Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch) der deutschsprachigen Skala zum Selbstwert nach Rosenberg nach von Collani & Herzberg (2003) formuliert:

- Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden
- Ich habe mich mit Stärken und Schwächen gern (eigene Wertschätzung)
- Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch
- Ich rücke den Wert meiner Person ins richtige Licht

Selbstwert interdependent: *Sich als nützlich für andere einschätzen und sich als wertvoll empfinden.*

Die Items zu den Fragen 24 und 40 wurden aus der interdependenten Subskala der Sozial-Autonen Selbstwertskala nach Pöhlmann (2000; 2002) entnommen:

- Meine Freunde und Bekannten schätzen mich
- Meine Familie kann sich auf mich verlassen
- Bei meinen Freunden fühle ich mich wohl
- Mir ist es wichtig, meine Freundschaften zu pflegen

Emotionskontrolle / -management: *Seine Emotionen wahrnehmen und angemessen damit umgehen.*

Die folgenden Items zu den Fragen 25 und 41 basieren auf verhaltensnahen Beschreibungen nach Eilles-Matthiessen et al. (2007, S. 130 und 145)

- Ich überwinde Rückschläge und Enttäuschungen (Frustrationstoleranz)
- Ich kann positive Gefühle bewusst hervorrufen
- Ich kann negative Gefühle aushalten
- Ich kann Ärger angemessen ausdrücken

Handlungskompetenz: *Eigenverantwortlich und zielgerichtet handeln unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse.*

Items 26 und 42

- Ich setze meine Entscheidungen um
- Ich verfolge meine Ziele ausdauernd
- Ich meistere mein Leben
- Ich vertrete meine Bedürfnisse

Prozess der Stellensuche

Volitionale Handlungsbarrieren als auch äussere Hindernisse wurden in der Frage 43 thematisiert (Items 2 und 3) (Wiese, 2008) und nur zum Zeitpunkt nach Abschluss der Stellensuche erhoben.

- Ich musste viele äussere Hindernisse überwinden
- Ich musste viele innere Blockaden überwinden
- Ich war meistens motiviert während der Stellensuche
- Ich brauchte grosse Willensstärke für die Stellensuche

Zielorientierung:

Ziele haben eine Bedeutung für Erleben und Verhalten in Lern- und Leistungskontexten. Dabei werden vier Arten von Zielen unterschieden: Lernziele, Annäherungs- und Vermeidungs-Leistungszielen sowie die Tendenz zur Arbeitsvermeidung. Je nach Art des Ziels ist auch die Motivation eine andere, wobei „Personen mit starker Lernzielorientierung bestrebt sind ihr Wissen und Können, kurz eigene Kompetenzen, zu erweitern.“ Die Leistungsziele umschreiben „wie sehr jemand bemüht ist, eigenes Wissen und Können zu zeigen oder aber mangelndes Wissen und Können zu verbergen“ (Spinath & Schöne, 2003, S. 30). Bei der Tendenz zur Arbeitsvermeidung bestehen weder Lern- noch Leistungsziele und die Motivation liegt rein im Bemühen, möglichst wenig Arbeit zu investieren.

Die Items der Frage 27 wurden in Anlehnung an die Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO) nach Spinath & Schöne (2002) formuliert:

Lernziele:

- Es ist mir wichtig neue Ideen zu bekommen und zum Nachdenken angeregt zu werden
- Es ist mir wichtig meine Kompetenzen weiter zu entwickeln
- Es ist mir wichtig etwas Interessantes zu lernen

Annäherungs-Leistungsziele:

- Es ist mir wichtig meine Kompetenzen anzuwenden
- Es ist mir wichtig die Stellensuche besser zu schaffen als andere
- Es ist mir wichtig zu zeigen, dass ich viele Fähigkeiten habe

Vermeidungs-Leistungsziele:

- Es ist mir wichtig, dass andere nicht denken, ich hätte Schwierigkeiten eine Stelle zu finden
- Es ist mir wichtig nicht schlechter zu sein als andere
- Es ist mir wichtig nicht zu zeigen, dass die Stellensuche schwierig ist

Tendenz zur Arbeitsvermeidung:

- Es ist mir wichtig die Stellensuche möglichst einfach über die Bühne zu bringen
- Es ist mir wichtig, dass die Stellensuche nicht allzu schwierig ist
- Es ist mir wichtig mit wenig Aufwand eine neue Stelle zu finden

Fragebogen Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank, dass Sie sich entschieden haben, den Fragebogen zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche auszufüllen.

Der Fragebogen besteht aus vier Teilen: Allgemeine Angaben zu Ihrer Person, Bedingungen der Stellensuche, sowie eine Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen zuerst zu Beginn der Stellensuche und dann nach Abschluss Ihrer Stellensuche. Bemerkungen, sowie klärende Ergänzungen können Sie, falls gewünscht, am Ende jedes Teils anbringen.

Der zeitliche Aufwand beträgt ca. 20 Minuten.

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Allgemeine Angaben

Bitte füllen Sie die nachfolgenden Angaben zu Ihrer Person aus.

1. Ihr Geschlecht

☐ m

☐ w

2. Ihr Alter in Jahren

3. Ihr höchster Bildungsabschluss (nur eine Antwort)

☐ Real- / Sekundarschule

☐ Mittelschule/ Gymnasium

☐ Berufs- / Fachschule (z.B. Gewerbeschule / KV)

☐ Hochschule (Universität / ETH) / Fachhochschule (z.B. FH / HTL)

☐ Anderer Bildungsabschluss, bitte angeben

4. In welcher Branche arbeiten Sie? (mehrere Antworten möglich)

☐ Sozial- und Gesundheitswesen

☐ Grosshandel

☐ Unternehmensbezogene Dienstleistungen

☐ Öffentliche Verwaltung

☐ Detailhandel

☐ Kreditinstitute

☐ Bau

☐ Maschinenbau

☐ Erziehung und Unterricht

☐ Chemische Industrie

☐ Beherbergungs- und Gaststätten

☐ Versicherungen

☐ Andere Branche, bitte angeben

5. Haben Sie Anmerkungen zu den allgemeinen Angaben? Falls ja, bitte angeben:

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Bedingungen der Stellensuche

Bitte füllen Sie die nachfolgenden Angaben zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche aus.

6. Dauer der Stellensuche

von Monat/Jahr (MM/JJJJ; z.B. 09/2008)

bis Monat/Jahr (MM/JJJJ; z.B. 01/2009)

7. Woher kam der Anstoss zur Stellensuche hauptsächlich? (nur eine Antwort)

- ☐ von Ihnen selbst
- ☐ von Ihrem Arbeitgeber
- ☐ von anderer Seite, bitte angeben

8. Was war der Grund für Ihre Stellensuche? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ Erste Stellensuche
- ☐ Wiedereinstieg
- ☐ Kündigung seitens des Arbeitgebers
- ☐ Ungenügende Aufgabenvielfalt
- ☐ Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima
- ☐ Ungenügende Entwicklungs-/Karrieremöglichkeiten
- ☐ Work-Life-Balance
- ☐ Fachliche Neuorientierung
- ☐ Berufs-/Stellenwechsel oder Umschulung aus gesundheitlichen Gründen
- ☐ Andere Gründe, bitte angeben

9. Hatten Sie Unterstützung bei der Stellensuche? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ Keine Unterstützung
- ☐ Professionelle Beratung/Coaching
- ☐ RAV
- ☐ Private Unterstützung
- ☐ Andere Stellensuchende
- ☐ Ratgeberliteratur
- ☐ Andere Unterstützung, bitte angeben

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

10. Haben Sie im Verlauf der Stellensuche eine Standortbestimmung gemacht, im Sinne einer Bilanz des Erreichten, sowie der bestehenden Stärken, Schwächen, Wünsche und Ziele? (nur eine Antwort)

- ☐ Nein
- ☐ Ja, ohne Unterstützung
- ☐ Ja, mit privater Unterstützung (Familie, Freunde, Bekannte)
- ☐ Ja, mit professioneller Unterstützung

11. Sind Sie während der Stellensuche einer Erwerbsarbeit nachgegangen? (nur eine Antwort)

- ☐ Ja
- ☐ Nein

12. Haben Sie Anmerkungen zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche? Falls ja, bitte angeben:

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Anleitung

Auf den folgenden Seiten werden Ihnen eine Reihe von Aussagen vorgelegt. Kreuzen Sie jeweils die Antwort an, die Ihrer persönlichen Einschätzung am Besten entspricht. Bitte entscheiden Sie, ob die jeweilige Aussage Ihrer Ansicht nach mehr oder weniger auf Sie zutrifft.

Sie können jede dieser Aussagen entweder mit "stimmt gar nicht", "stimmt wenig", "stimmt teils-teils", "stimmt ziemlich" oder "stimmt völlig" beantworten. Es gibt keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Falls Sie überhaupt nicht beurteilen können, inwieweit die Aussage auf Sie zutrifft, können Sie auch "ich weiss nicht" ankreuzen. Bitte nutzen Sie diese Möglichkeit aber nur, wenn es Ihnen absolut unmöglich ist die Aussage zu beurteilen!

- stimmt gar nicht (wenn Sie der Aussage auf keinen Fall zustimmen oder diese für völlig unzutreffend halten)
- stimmt wenig (wenn Sie der Aussage eher nicht zustimmen)
- stimmt teils-teils (wenn die Aussage weder zutreffend noch unzutreffend ist)
- stimmt ziemlich (wenn Sie der Aussage eher zustimmen oder diese für zutreffend halten)
- stimmt völlig (wenn Sie der Aussage nachdrücklich zustimmen oder diese für völlig zutreffend halten)
- ich weiss nicht (wenn Sie die Aussage nicht beantworten können)

Bitte bearbeiten Sie alle Aussagen. Sie dürfen auch zurückgehen und Ihre Antworten wieder ändern. Halten Sie sich aber nicht zu lange bei einzelnen Aussagen auf und nutzen Sie möglichst alle fünf Antwortmöglichkeiten.

Im Folgenden werden Sie gebeten, zu beurteilen inwieweit die Aussagen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten auf Sie zutreffen, respektive zutrafen. Zuerst sollen Sie beurteilen inwieweit die Aussagen **zum Zeitpunkt des Beginns Ihrer Stellensuche** auf Sie zutrafen, danach inwieweit dieselben Aussagen **zum Zeitpunkt des Abschlusses oder bis ein halbes Jahr nach der Stellensuche** zutreffen.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Antworten zu den zwei Zeitpunkten nicht vergleichen, sondern dass Sie sich bemühen, sich Ihre Befindlichkeit zum angegebenen Zeitpunkt zu vergegenwärtigen und die Aussagen vor dem jeweiligen Hintergrund beantworten.

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Kompetenzen zu Beginn der Stellensuche

Bitte vergegenwärtigen Sie sich Ihre Befindlichkeit zu Beginn Ihrer Stellensuche und beurteilen Sie nun, inwieweit die folgenden Aussagen **zum Zeitpunkt des Beginns Ihrer Stellensuche** auf Sie zutrafen.

13. Selbstkenntnis

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich bin mir über meine eigenen Pläne und Ziele sehr gut im Klaren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, ich kenne mich selbst sehr genau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erforsche gründlich meine Absichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig, meine eigenen Bedürfnisse zu erkennen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Selbstbeobachtung und Selbstreflexion

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich denke über mich nach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, über mich selbst etwas herauszufinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke, wie ich mich selbst beobachte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beobachte sorgfältig meine innersten Gefühle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Zielmanagement

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich habe Ideen und Pläne für die nächsten Lebensabschnitte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir konkrete und spezifische Ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich orientiere mich am Machbaren und setze mir realistische und erreichbare Ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir schwierige und herausfordernde Ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Zeit- und Ressourcenmanagement

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich gestalte Zeit und Arbeitsabläufe gezielt selbst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erledige wichtige und dringliche Aufgaben zuerst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich plane und halte Erholungszeiten ein (z. B. Pausen, Ferien, freie Abende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche und aktiviere innere und äussere Ressourcen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

17. Gesundheits- und Stressmanagement

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich Sorge für gesunde Ernährung und ausreichend Bewegung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme Warnsignale des Körpers und des Umfelds wahr und respektiere sie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kenne aktive Stressbewältigungsstrategien und wende sie an	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hole Hilfe bei Problemen, die ich nicht allein bewältigen kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich pflege soziale Beziehungen und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich spreche Konflikte an und löse sie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich befreie mich aus behindernden Abhängigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich baue persönliche Supportsysteme auf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Selbstdisziplin

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich lasse mich durch Schwierigkeiten leicht von meinen Zielen abbringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte an getroffenen Entscheidungen fest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte durch, auch wenn Hindernisse und Ablenkungen auftauchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ver falle nicht in alternative Befriedigungsstrategien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Selbstmotivation

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich empfinde das Verfolgen meiner selbstgesetzten Ziele als attraktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche mir herausfordernde Ziele und Aufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich für die anfallenden Aufgaben motivieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erledige auch langweilige Aufgaben, wenn sie mir notwendig erscheinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

21. Selbstentwicklung

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich Sorge dafür, dass ich mich weiter entwickle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich probiere neue Verhaltensweisen aus und trainiere sie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich analysiere Fehler und nutze sie als Lernchance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin aufgeschlossen gegenüber Neuem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Selbstverantwortung

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich übernehme die Verantwortung für mein Leben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme das Zepter in die Hand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nutze Handlungs- und Ermessensspielräume	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kontrolliere meinen Arbeitsfortschritt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Selbstwert (independent)

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich mit Stärken und Schwächen gern (eigene Wertschätzung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich rücke den Wert meiner Person ins richtige Licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Selbstwert (interdependent)

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Meine Freunde und Bekannten schätzen mich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Familie kann sich auf mich verlassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meinen Freunden fühle ich mich wohl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir ist es wichtig, meine Freundschaften zu pflegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Emotionskontrolle /-management

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich überwinde Rückschläge und Enttäuschungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann positive Gefühle bewusst hervorrufen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann negative Gefühle aushalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Ärger angemessen ausdrücken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

26. Handlungskompetenz

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich setze meine Entscheidungen um	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verfolge meine Ziele ausdauernd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meistere mein Leben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vertrete meine Bedürfnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Zielorientierung

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Es ist mir wichtig neue Ideen zu bekommen und zum Nachdenken angeregt zu werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig meine Kompetenzen anzuwenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig, dass andere nicht denken, ich hätte Schwierigkeiten eine Stelle zu finden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig die Stellensuche möglichst einfach über die Bühne zu bringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig meine Kompetenzen weiter zu entwickeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig die Stellensuche besser zu schaffen als andere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig nicht schlechter zu sein als andere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig, dass die Stellensuche nicht allzu schwierig ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig etwas Interessantes zu lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig zu zeigen, dass ich viele Fähigkeiten habe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig nicht zu zeigen, dass die Stellensuche schwierig ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig mit wenig Aufwand eine neue Stelle zu finden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Haben Sie Anmerkungen? Falls ja, bitte angeben:

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Kompetenzen nach Abschluss der Stellensuche

Bitte vergegenwärtigen Sie sich Ihre Befindlichkeit bei Abschluss der Stellensuche und beurteilen Sie nun, inwieweit die folgenden Aussagen **bei Abschluss, respektive bis maximal ein halbes Jahr nach Abschluss Ihrer Stellensuche** auf Sie zutreffen. Dabei sollen Sie NICHT mit den oben schon abgegebenen Antworten vergleichen.

29. Selbstkenntnis

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich bin mir über meine eigenen Pläne und Ziele sehr gut im Klaren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, ich kenne mich selbst sehr genau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erforsche gründlich meine Absichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig, meine eigenen Bedürfnisse zu erkennen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Selbstbeobachtung und Selbstreflexion

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich denke über mich nach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche, über mich selbst etwas herauszufinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke, wie ich mich selbst beobachte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beobachte sorgfältig meine innersten Gefühle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Zielmanagement

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich habe Ideen und Pläne für die nächsten Lebensabschnitte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir konkrete und spezifische Ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich orientiere mich am Machbaren und setze mir realistische und erreichbare Ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mir schwierige und herausfordernde Ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Zeit- und Ressourcenmanagement

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich gestalte Zeit und Arbeitsabläufe gezielt selbst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erledige wichtige und dringliche Aufgaben zuerst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich plane und halte Erholungszeiten ein (z. B. Pausen, Ferien, freie Abende)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche und aktiviere innere und äussere Ressourcen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

33. Gesundheits- und Stressmanagement

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich Sorge für gesunde Ernährung und ausreichend Bewegung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme Warnsignale des Körpers und des Umfelds wahr und respektiere sie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kenne aktive Stressbewältigungsstrategien und wende sie an	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hole Hilfe bei Problemen, die ich nicht allein bewältigen kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich pflege soziale Beziehungen und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich spreche Konflikte an und löse sie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich befreie mich aus behindernden Abhängigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich baue persönliche Supportsysteme auf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Selbstdisziplin

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich lasse mich durch Schwierigkeiten leicht von meinen Zielen abbringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte an getroffenen Entscheidungen fest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte durch, auch wenn Hindernisse und Ablenkungen auftauchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ver falle nicht in alternative Befriedigungsstrategien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Selbstmotivation

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich empfinde das Verfolgen meiner selbstgesetzten Ziele als attraktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche mir herausfordernde Ziele und Aufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich für die anfallenden Aufgaben motivieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erledige auch langweilige Aufgaben, wenn sie mir notwendig erscheinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

37. Selbstentwicklung

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich Sorge dafür, dass ich mich weiter entwickle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich probiere neue Verhaltensweisen aus und trainiere sie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich analysiere Fehler und nutze sie als Lernchance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin aufgeschlossen gegenüber Neuem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Selbstverantwortung

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich übernehme die Verantwortung für mein Leben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme das Zepter in die Hand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nutze Handlungs- und Ermessensspielräume	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kontrolliere meinen Arbeitsfortschritt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Selbstwert (independent)

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich mit Stärken und Schwächen gern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen; jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich rücke den Wert meiner Person ins richtige Licht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Selbstwert (interdependent)

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Meine Freunde und Bekannten schätzen mich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Familie kann sich auf mich verlassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meinen Freunden fühle ich mich wohl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir ist es wichtig, meine Freundschaften zu pflegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Emotionskontrolle /-management

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich überwinde Rückschläge und Enttäuschungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann positive Gefühle bewusst hervorrufen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann negative Gefühle aushalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Ärger angemessen ausdrücken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

42. Handlungskompetenz

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich setze meine Entscheidungen um	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verfolge meine Ziele ausdauernd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich meistere mein Leben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vertrete meine Bedürfnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Prozess der Stellensuche

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teils-teils	stimmt ziemlich	stimmt völlig	ich weiss nicht
Ich musste viele äussere Hindernisse überwinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich musste viele innere Blockaden überwinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich war meistens motiviert während der Stellensuche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich brauchte grosse Willensstärke für die Stellensuche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Haben Sie Anmerkungen? Falls ja, bitte angeben:

45. Haben Sie Anmerkungen oder Rückmeldungen zum Fragebogen? Falls ja, bitte angeben:

Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Ende des Fragebogens

Hiermit haben Sie das Ende des Fragebogens erreicht.

Ganz herzlichen Dank für Ihre Beteiligung!

Margareta Meyer, ZHAW Departement Angewandte Psychologie

Mails zur Online - Befragung

Neue Mitarbeitende des IAP

Gesendet: 30.03.2009

((Betreff)) Fragebogen zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Guten Tag!

Ich bin Studentin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften - Departement Angewandte Psychologie und mache zurzeit mein Praktikum am IAP.

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der ZHAW – Dep. P beschäftige ich mich mit der Kompetenzentwicklung während der Stellensuche. Zu diesem Zweck habe ich einen Fragebogen erarbeitet, den ich Personen vorlegen möchte, die im Zeitraum von Oktober 2008 bis Heute eine neue Stelle angetreten haben. Da dies auf Sie zutrifft, möchte ich Sie einladen, den Fragebogen zu beantworten. Der Fragebogen erhebt einige wenige Informationen zur Ihrer Person, Angaben zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche, und fordert Sie auf, zu beurteilen inwieweit Aussagen zu verschiedenen Verhaltensweisen auf Sie zutreffen.

Mit diesem Link gelangen Sie zum Fragebogen: <http://www.surveymonkey.com/s.aspx>
Bitte bearbeiten Sie die Fragen spätestens bis zum 19. April 2009.

Sie werden ca. 20 Minuten Zeit brauchen, um den Fragebogen zu beantworten. Ihre Angaben werden anonym behandelt. Darum wird keine persönliche Rückmeldung möglich sein. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden voraussichtlich im November 2009 im Internet unter der Adresse <http://www.psychologie.zhaw.ch/de/psychologie/bibliothek/arbeiten.html> erhältlich sein.

Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie an der Befragung teilnehmen.

Freundliche Grüsse,
Margareta Meyer

Sollten Sie Fragen zu meiner Arbeit haben oder weitergehende Auskünfte wünschen, wenden Sie sich bitte per Mail direkt an mich: mera@zhaw.ch oder margareta.meyer@gmx.ch, sowie Tel. intern 8454.

P.S.:

Kennen Sie Personen, die ebenfalls im Verlauf des letzten oder dieses Jahres eine Stelle gesucht haben? Falls ja, würde ich mich sehr freuen, wenn Sie mir die e-Mail Adresse(n) weiterleiten, damit ich sie zur Beantwortung des Fragebogens einladen kann. Der Abschluss der Stellensuche sollte dabei nicht mehr als ein halbes Jahr zurückliegen. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und ausschliesslich im Rahmen meiner Bachelorarbeit verwendet. Bitte leiten Sie diese Nachricht nicht weiter.

Besten Dank für Ihre Unterstützung!

Möchten Sie keine weiteren Mails meinerseits erhalten, melden Sie sich bitte hier ab:
<http://www.surveymonkey.com/optout.aspx>

Gesendet: 08.04.2009

((Betreff)) Erinnerungsmail für Umfrage zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich habe Ihnen vor einigen Tagen eine Einladung zum Ausfüllen meines Fragebogens zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche geschickt. Hiermit möchte ich Sie nochmals daran erinnern.

Ich bedanke mich bei Ihnen im Voraus für die Beantwortung des Fragebogens bis am Sonntag, 19. April 2009. Mit diesem Link gelangen Sie zur Umfrage:
<http://www.surveymonkey.com/s.aspx>

Sollten Sie Fragen zu meiner Arbeit haben oder weitergehende Auskünfte wünschen, wenden Sie sich bitte per Mail direkt an mich: mera@zhaw.ch oder margareta.meyer@gmx.ch, sowie Tel. intern 8454.

Herzliche Grüsse und frohe Ostern!
Margareta Meyer

Falls Sie keine weiteren Erinnerungsmails mehr erhalten wollen, melden Sie sich unter folgendem Link ab: <http://www.surveymonkey.com/optout.aspx>

Studierende an der ZHAW Departement angewandte Psychologie
(incl. BA05)

Gesendet: 30.03.2009

((Betreff)) Fragebogen zur Bachelorarbeit von Margareta Meyer

Subject: Kompetenzentwicklung während der Stellensuche (Bachelorarbeit Margareta Meyer)

Liebe Mit-Studierende und ehemalige Mit-Studierende,

Kennt Ihr Personen, die im Verlauf des letzten oder dieses Jahres eine Stelle gesucht haben? Falls ja, würde ich mich sehr freuen, wenn Ihr dieses E-Mail weiterleitet und sie dazu einlädt meinen Fragebogen zu beantworten. **Der Abschluss der Stellensuche sollte dabei nicht wesentlich länger als ein halbes Jahr zurückliegen.** Falls Ihr selbst eine Stelle gefunden habt, seid Ihr natürlich ebenfalls herzlich eingeladen den Fragebogen auszufüllen!

Ganz herzlichen Dank im Voraus für Eure Unterstützung,
Margareta

Guten Tag!

Im Rahmen meiner **Bachelorarbeit** an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften - Departement Angewandte Psychologie beschäftige ich mich mit der **Kompetenzentwicklung während der Stellensuche**. Zu diesem Zweck habe ich einen **Fragebogen** erarbeitet, den ich Personen vorlegen möchte, die **im Zeitraum von Oktober 2008 bis Heute eine neue Stelle angetreten** haben. Der Fragebogen erhebt einige wenige Informationen zur Ihrer Person, Angaben zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche, und fordert Sie auf, zu beurteilen inwieweit Aussagen zu verschiedenen Verhaltensweisen auf Sie zutreffen.

Mit diesem Link gelangen Sie zum Fragebogen:
http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=BrFd1VHIYMX9FUdTrj9fyA_3d_3d

Bitte bearbeiten Sie die Fragen spätestens bis zum **19. April 2009**.

Sie werden **ca. 20 Minuten** Zeit brauchen, um den Fragebogen zu beantworten. Ihre Angaben werden **anonym** behandelt. Darum wird keine persönliche Rückmeldung möglich sein. Die

Ergebnisse dieser Arbeit werden voraussichtlich im November 2009 im Internet unter der Adresse <http://www.psychologie.zhaw.ch/de/psychologie/bibliothek/arbeiten.html> erhältlich sein.

Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie an der Befragung teilnehmen und/oder dieses Mail an Ihnen bekannte Personen weiterleiten, die vor kurzem eine Stelle gefunden haben.

Freundliche Grüsse,
Margareta Meyer

Sollten Sie Fragen zu meiner Arbeit haben oder weitergehende Auskünfte wünschen, wenden Sie sich bitte per Mail direkt an mich: margareta.meyer@gmx.ch

Mitglieder der Deutschschweizer Sektionen der Vereinigung ehemaliger Delegierter des IKRK (VED Basel und Zürich)

Gesendet: 30.03.2009

Subject: Fragebogen zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Guten Tag!

Ich bin eine ehemalige IKRK Delegierte (2001-2006) und studiere zurzeit an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften - Departement Angewandte Psychologie.

Im Rahmen meiner **Bachelorarbeit** an der ZHAW beschäftige ich mich mit der **Kompetenzentwicklung während der Stellensuche**. Zu diesem Zweck habe ich einen **Fragebogen** erarbeitet, den ich Personen vorlegen möchte, die **im Zeitraum von Oktober 2008 bis Heute eine neue Stelle angetreten** haben. Der Fragebogen erhebt einige wenige Informationen zur Ihrer Person, Angaben zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche, und fordert Sie auf, zu beurteilen inwieweit Aussagen zu verschiedenen Verhaltensweisen auf Sie zutreffen.

Mit diesem Link gelangen Sie zum Fragebogen:

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=u_2bOzS4LXgbYF_2bej76lg7PQ_3d_3d
<http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=u_2bOzS4LXgbYF_2bej76lg7PQ_3d_3d>

Bitte bearbeiten Sie die Fragen spätestens bis zum **19. April 2009**.

Sie werden **ca. 20 Minuten** Zeit brauchen, um den Fragebogen zu beantworten. Ihre Angaben werden **anonym** behandelt. Darum wird keine persönliche Rückmeldung möglich sein. Die **Ergebnisse** dieser Arbeit werden voraussichtlich im November 2009 im Internet unter der Adresse <http://www.psychologie.zhaw.ch/de/psychologie/bibliothek/arbeiten.html> <<http://www.psychologie.zhaw.ch/de/psychologie/bibliothek/arbeiten.html>> erhältlich sein.

Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie an der Befragung teilnehmen und/oder dieses Mail an Ihnen bekannte Personen weiterleiten, die vor kurzem eine Stelle gefunden haben. Der Abschluss der Stellensuche sollte dabei nicht mehr als ein halbes Jahr zurückliegen.

Ganz herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!
Freundliche Grüsse,
Margareta Meyer

Sollten Sie Fragen zu meiner Arbeit haben oder weitergehende Auskünfte wünschen, wenden Sie sich bitte per Mail direkt an mich: margareta.meyer@gmx.ch

Gesendet: 14.04.2009

((Betreff)): Fragebogen zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche - Erinnerungsmail

Liebe ehemalige Delegierte,

vor gut einer Woche habe ich Sie im Rahmen meiner Bachelorarbeit um Mithilfe gebeten bei der Suche nach Personen, die Ihre Stellensuche innerhalb des letzten halben Jahres abgeschlossen haben. Es haben bereits ca. 30 Personen den Fragebogen ausgefüllt; dafür und insbesondere auch für Ihre Unterstützung möchte ich mich ganz herzlich bedanken.

Da jede Stimme zählt, möchte ich diejenigen unter Ihnen, die noch nicht dazu gekommen sind, daran erinnern, den Fragebogen auszufüllen oder an Bekannte weiterzuleiten.

Die Umfrage ist anonym und richtet sich an Personen, die eine Stelle gesucht und die Stellensuche innerhalb des letzten halben Jahres abgeschlossen haben.

Der Fragebogen unter folgendem Link bleibt noch bis zum Sonntag, 19. April 2009 zugänglich.

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=u_2bOzS4LXgbYF_2bej76lg7PQ_3d_3d

Für Fragen stehe ich Ihnen natürlich jederzeit gerne zur Verfügung (margareta.meyer@gmx.ch).

Herzliche Grüsse und frohe Ostern!
Margareta Meyer

Service Avenir: Eine Stiftung des IKRK, die ehemaligen Delegierten beim Wiedereinstieg ins Berufsleben behilflich ist

Gesendet: 08.04.2009

((Betreff)) Questionnaire Développement de Compétences

Chère Madame, Cher Monsieur,

Nous adressons ce message aux personnes qui ont été en recherche d'emploi ou de mise en place d'un nouveau projet en 2008.

Le but de ce message est de solliciter votre participation à une étude conduite par une ex-déléguee CICR (2001-2006), Margareta Meyer, dans le cadre de son mémoire (bachelor) en psychologie appliquée. Il s'agit de remplir un questionnaire pour évaluer le **développement de compétences pendant la recherche d'un emploi**. Cette recherche nous semble particulièrement intéressante dans la mesure où elle cherche à positionner le processus de recherche d'emploi comme un projet de développement de compétences.

Toutes les personnes de **langue maternelle allemande** (le questionnaire est en allemand), qui ont **terminé leur recherche d'emploi depuis Octobre 2008 jusqu'à ce jour** sont cordialement invitées de participer à cette étude. Vous trouverez plus de détails dans le texte allemand ci-dessous.

Nous vous remercions de bien vouloir soutenir ce projet en participant à cette étude et/ou en faisant suivre ce message à des personnes parlant allemand et ayant trouvé un emploi récemment.

En vous remerciant de votre précieux soutien, je vous adresse mes cordiales salutations

Marie-Christine Willemmin
Service Avenir
www.serviceavenir.net

022 730 24 03

Fragebogen zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Guten Tag!

Ich bin eine ehemalige IKRK Delegierte (2001-2006) und studiere zurzeit an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften - Departement Angewandte Psychologie.

Im Rahmen meiner **Bachelorarbeit** an der ZHAW beschäftige ich mich mit der **Kompetenzentwicklung während der Stellensuche**. Zu diesem Zweck habe ich einen **Fragebogen** erarbeitet, den ich Personen vorlegen möchte, die **im Zeitraum von Oktober 2008 bis Heute eine neue Stelle angetreten** haben. Der Fragebogen erhebt einige wenige Informationen zur Ihrer Person, Angaben zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche, und fordert Sie auf, zu beurteilen inwieweit Aussagen zu verschiedenen Verhaltensweisen auf Sie zutreffen.

Mit diesem Link gelangen Sie zum Fragebogen:

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=HyEfcISbQFbP8p1GEIpPUw_3d_3d

Bitte bearbeiten Sie die Fragen spätestens bis zum **19. April 2009**.

Sie werden **ca. 20 Minuten** Zeit brauchen, um den Fragebogen zu beantworten. Ihre Angaben werden **anonym** behandelt. Darum wird keine persönliche Rückmeldung möglich sein. Die **Ergebnisse** dieser Arbeit werden voraussichtlich im November 2009 im Internet unter der Adresse <http://www.psychologie.zhaw.ch/de/psychologie/bibliothek/arbeiten.html> erhältlich sein.

Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie an der Befragung teilnehmen und/oder dieses Mail an Ihnen bekannte Personen weiterleiten, die vor kurzem eine Stelle gefunden haben. Der Abschluss der Stellensuche sollte dabei nicht mehr als ein halbes Jahr zurückliegen.

Ganz herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Freundliche Grüsse,
Margareta Meyer

Sollten Sie Fragen zu meiner Arbeit haben oder weitergehende Auskünfte wünschen, wenden Sie sich bitte per Mail direkt an mich: margareta.meyer@gmx.ch

Private Kontakte

Gesendet: 30.03.2009

((Betreff)) Fragebogen zur Kompetenzentwicklung während der Stellensuche

Liebe Freunde, Verwandte und Bekannte,

Wie die meisten von Euch wissen, studiere ich angewandte Psychologie an einer Fachhochschule. Im Moment bin ich daran meine Bachelorarbeit zu machen und darum führe ich eine Studie durch zum Thema Kompetenzentwicklung während der Stellensuche. Es würde mir helfen, wenn ihr mich unterstützen könntet bei der Suche nach Personen, die gewillt sind meinen Fragebogen auszufüllen.

Kennt Ihr Personen, die im Verlauf des letzten oder dieses Jahres eine Stelle gesucht haben? Falls ja, würde ich mich sehr freuen, wenn Ihr dieses E-Mail weiterleitet und sie dazu einlädt meinen Fragebogen zu beantworten. **Der Abschluss der Stellensuche sollte dabei nicht**

wesentlich länger als ein halbes Jahr zurückliegen. Falls Ihr selbst eine Stelle gefunden habt, seid Ihr natürlich ebenfalls herzlich eingeladen den Fragebogen auszufüllen!

Ganz herzlichen Dank im Voraus für Eure Unterstützung,
Margrit

Guten Tag!

Im Rahmen meiner **Bachelorarbeit** an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften - Departement Angewandte Psychologie beschäftige ich mich mit der **Kompetenzentwicklung während der Stellensuche**. Zu diesem Zweck habe ich einen **Fragebogen** erarbeitet, den ich Personen vorlegen möchte, die **im Zeitraum von Oktober 2008 bis Heute eine neue Stelle angetreten** haben. Der Fragebogen erhebt einige wenige Informationen zur Ihrer Person, Angaben zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche, und fordert Sie auf, zu beurteilen inwieweit Aussagen zu verschiedenen Verhaltensweisen auf Sie zutreffen.

Mit diesem Link gelangen Sie zum Fragebogen:

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=vo1FQT9h_2f3esusIS2tDILQ_3d_3d

Bitte bearbeiten Sie die Fragen spätestens bis zum **19. April 2009**.

Sie werden **ca. 20 Minuten** Zeit brauchen, um den Fragebogen zu beantworten. Ihre Angaben werden **anonym** behandelt. Darum wird keine persönliche Rückmeldung möglich sein. Die **Ergebnisse** dieser Arbeit werden voraussichtlich im November 2009 im Internet unter der Adresse <http://www.psychologie.zhaw.ch/de/psychologie/bibliothek/arbeiten.html> erhältlich sein.

Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie an der Befragung teilnehmen und/oder dieses Mail an Ihnen bekannte Personen weiterleiten, die vor kurzem eine Stelle gefunden haben.

Freundliche Grüsse,

Margareta Meyer

Sollten Sie Fragen zu meiner Arbeit haben oder weitergehende Auskünfte wünschen, wenden Sie sich bitte per Mail direkt an mich: margareta.meyer@gmx.ch

Deskriptive Antwortalternativen

Frage 3 Anderer Bildungsabschluss, bitte angeben:	
<ul style="list-style-type: none"> Nachdiplom Management 1, 2 und 3 berufsbegleitend Dr. phil eidgenössisches Fachdiplom <p>Diese Antworten wurden den bestehenden Antwortkategorien zugeteilt: die ersten zwei Antworten wurden der Kategorie Hochschule und die dritte Antwort der Kategorie Berufs- / Fachschule zugeteilt.</p>	
Frage 4 Andere Branche, bitte angeben:	
Andere Branche (Antworten):	Zuteilung:
Kraftwerkbau	Industrie
Administration / Betriebswirtschaft	Unternehmensbezogene Dienstleistung
Marktforschung	Unternehmensbezogene Dienstleistung
Elektronik	Elektronik und IT
Marketing/Kommunikation	Unternehmensbezogene Dienstleistung
IT	Elektronik und IT
Lebensmitteltechnologie	Industrie
Bildung, Aus-/Weiterbildung	Erziehung und Unterricht
Lebensmittelindustrie	Industrie
Strombranche*	andere Branche
Handwerk: Schreinerin	andere Branche
Technologieunternehmung	Industrie
Kultur (Kirche)	andere Branche
<p>*Diese Antwort wurde von der Analyse ausgeschlossen, da kein vollständiges Datenset vorlag.</p> <p>Ein Teil der Antworten wurde bestehenden Antwortkategorien zugeteilt, wie oben beschrieben. Einige wenige Antworten verblieben in der Kategorie Andere Branche.</p>	
Frage 7 Woher kam der Anstoss zur Stellensuche hauptsächlich? Von anderer Seite, bitte angeben:	
<ul style="list-style-type: none"> Schule* Studienabschluss führte automatisch in die Stellensuche Bekannter 	
<p>*Diese Antwort wurde von der Analyse ausgeschlossen, da kein vollständiges Datenset vorlag.</p>	

Frage 8 Was war der Grund für Ihre Stellensuche? Andere Gründe, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • Neue Herausforderung in neuer Branche • vom Reisen zurückgekommen • Praktikum • ungenügende Entlohnung • Arbeitsortwechsel aufgrund neuer Partnerschaft • Musste ein kleineres Pensum neben dem Studium suchen. Es war keine Reduktion des Pensums beim alten Arbeitgeber möglich. • neuer Lebenspartner in einer anderen Gegend • Kündigung meiner Seite • Heimweh nach Deutschland • Berufswechsel in Unternehmensberatung war falsch: Zurück in die Industrie • Freistellung aufgrund Reorganisation • Praktikum als Teil einer Masterausbildung • Auslandsaufenthalt • Leistungs- statt Hochleistung • Auszeit, 5 monatige Reise • Unzufriedenheit wegen Arbeitsüberlastung • Zu wenig Lohn • Umfassendere Inhalte, Erweiterung der Arbeitstätigkeit • Befristeter Vertrag als Assistent an einer Fachhochschule • Wohnortwechsel • gekündigt wegen Auftragsmangels, Berufswechsel wegen derzeitiger schlechten Lage im Schreinerhandwerk • Ich wollte eigentlich selbst kündigen, habe den Mut nicht gehabt und den Moment verpasst • Studiumsaufenthalt im Ausland • mehr Berufserfahrung in neuem Umfeld
Frage 9 Hatten Sie Unterstützung bei der Stellensuche? Andere Unterstützung, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • Freunde und Familie die auch passende Stellen suchten • Stellenangebote, die automatisch via Mail zugesendet wurden. • Habe Professionelle Beratung/Coaching besucht, jedoch nach 2 Sitzungen abgebrochen: Inkompatibilität mit Coach • Vermittlungsagentur • Mentoring für ehemalige Delegierte IKRK • Internet: diverse Sites mit Tipps zur Bewerbung/Vorstellungsgespräch • Personalvermittler: Kelly Scientific Services • ehemalige Arbeitskollegen/Innen

Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung

Selbsteinschätzung:

- A: Gesamt (anfang: zu Beginn der Stellensuche; ende: bei Abschluss der Stellensuche)
- B: Merkmale (a: zu Beginn der Stellensuche; e: bei Abschluss der Stellensuche)
- C: Items (a: zu Beginn der Stellensuche; e: bei Abschluss der Stellensuche)

Zielorientierung und Prozess der Stellensuche:

- D: Items der Zielorientierung
- E: Zusammenfassung der Zielorientierung
- F: Items des Prozesses der Stellensuche

A Gesamt (anfang: zu Beginn der Stellensuche; ende: bei Abschluss der Stellensuche)

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
anfang	.120	31	.200(*)
ende	.108	37	.200(*)

* Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.
a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

B Merkmale (a: zu Beginn der Stellensuche; e: bei Abschluss der Stellensuche)

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Selbstkenntnis a	.223	46	.000
Selbstbeobachtung und Selbstreflexion a	.111	45	.200(*)
Zielmanagement a	.131	45	.050
Zeit- und Ressourcenmanagement a	.116	44	.164
Gesundheits- und Stressmanagement a	.111	46	.197
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit a	.093	43	.200(*)
Selbstdisziplin a	.208	40	.000
Selbstmotivation a	.134	46	.038
Selbstentwicklung a	.118	46	.116
Selbstverantwortung a	.175	43	.002
Selbstwert (independent) a	.163	44	.005
Selbstwert (interdependent) a	.181	46	.001
Emotionskontrolle / -management a	.118	45	.127
Handlungskompetenz a	.147	45	.016
Selbstkenntnis e	.159	45	.006
Selbstbeobachtung und Selbstreflexion e	.124	46	.072
Zielmanagement e	.170	46	.002
Zeit- und Ressourcenmanagement e	.124	45	.081
Gesundheits- und Stressmanagement e	.133	46	.041
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit e	.178	42	.002
Selbstdisziplin e	.221	41	.000
Selbstmotivation e	.138	45	.032
Selbstentwicklung e	.161	46	.004
Selbstverantwortung e	.195	44	.000
Selbstwert (independent) e	.188	44	.000
Selbstwert (interdependent) e	.236	46	.000
Emotionskontrolle / -management e	.188	45	.000
Handlungskompetenz e	.148	45	.015

* Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

C Items (a: zu Beginn der Stellensuche; e: bei Abschluss der Stellensuche)

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Selbstkenntnis 1a	.242	46	.000
Selbstkenntnis 2a	.252	46	.000
Selbstkenntnis 3a	.252	46	.000
Selbstkenntnis 4a	.366	46	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 1a	.358	46	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 2a	.323	46	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 3a	.247	45	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 4a	.241	46	.000

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Zielmanagement 1a	.234	46	.000
Zielmanagement 2a	.191	46	.000
Zielmanagement 3a	.212	46	.000
Zielmanagement 4a	.250	45	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 1a	.279	46	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 2a	.231	46	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 3a	.189	45	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 4a	.223	45	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 1a	.249	46	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 2a	.264	46	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 3a	.177	46	.001
Gesundheits- und Stressmanagement 4a	.228	46	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.257	46	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.260	46	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.202	45	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.173	44	.002
Selbstdisziplin 1a	.246	46	.000
Selbstdisziplin 2a	.251	46	.000
Selbstdisziplin 3a	.302	46	.000
Selbstdisziplin 4a	.272	40	.000
Selbstmotivation 1a	.304	46	.000
Selbstmotivation 2a	.250	46	.000
Selbstmotivation 3a	.248	46	.000
Selbstmotivation 4a	.219	46	.000
Selbstentwicklung 1a	.241	46	.000
Selbstentwicklung 2a	.219	46	.000
Selbstentwicklung 3a	.263	46	.000
Selbstentwicklung 4a	.301	46	.000
Selbstverantwortung 1a	.389	46	.000
Selbstverantwortung 2a	.329	46	.000
Selbstverantwortung 3a	.281	43	.000
Selbstverantwortung 4a	.286	46	.000
Selbstwert (independent) 1a	.350	46	.000
Selbstwert (independent) 2a	.319	44	.000
Selbstwert (independent) 3a	.365	46	.000
Selbstwert (independent) 4a	.230	45	.000
Selbstwert (interdependent) 1a	.361	46	.000
Selbstwert (interdependent) 2a	.453	46	.000
Selbstwert (interdependent) 3a	.442	46	.000
Selbstwert (interdependent) 4a	.411	46	.000
Emotionskontrolle /-management 1a	.233	45	.000
Emotionskontrolle /-management 2a	.195	46	.000
Emotionskontrolle /-management 3a	.222	46	.000
Emotionskontrolle /-management 4a	.215	46	.000

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Handlungskompetenz 1a	.394	45	.000
Handlungskompetenz 2a	.250	46	.000
Handlungskompetenz 3a	.314	46	.000
Handlungskompetenz 4a	.256	45	.000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Selbstkenntnis 1e	.260	46	.000
Selbstkenntnis 2e	.334	46	.000
Selbstkenntnis 3e	.393	46	.000
Selbstkenntnis 4e	.364	45	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 1e	.346	46	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 2e	.293	46	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 3e	.288	46	.000
Selbstbeobachtung und -reflexion 4e	.256	46	.000
Zielmanagement 1e	.320	46	.000
Zielmanagement 2e	.245	46	.000
Zielmanagement 3e	.294	46	.000
Zielmanagement 4e	.300	46	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 1e	.245	45	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 2e	.296	46	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 3e	.294	46	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement 4e	.277	46	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 1e	.201	46	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 2e	.303	46	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 3e	.236	46	.000
Gesundheits- und Stressmanagement 4e	.270	46	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.280	46	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.340	46	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.220	45	.000
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit	.265	42	.000
Selbstdisziplin 1e	.346	46	.000
Selbstdisziplin 2e	.340	46	.000
Selbstdisziplin 3e	.317	46	.000
Selbstdisziplin 4e	.389	41	.000
Selbstmotivation 1e	.274	45	.000
Selbstmotivation 2e	.247	46	.000
Selbstmotivation 3e	.360	46	.000
Selbstmotivation 4e	.328	46	.000

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Selbstentwicklung 1e	.268	46	.000
Selbstentwicklung 2e	.259	46	.000
Selbstentwicklung 3e	.294	46	.000
Selbstentwicklung 4e	.334	46	.000
Selbstverantwortung 1e	.463	46	.000
Selbstverantwortung 2e	.404	46	.000
Selbstverantwortung 3e	.272	44	.000
Selbstverantwortung 4e	.315	46	.000
Selbstwert (independent) 1e	.283	46	.000
Selbstwert (independent) 2e	.277	45	.000
Selbstwert (independent) 3e	.426	46	.000
Selbstwert (independent) 4e	.274	45	.000
Selbstwert (interdependent) 1e	.361	46	.000
Selbstwert (interdependent) 2e	.471	46	.000
Selbstwert (interdependent) 3e	.428	46	.000
Selbstwert (interdependent) 4e	.392	46	.000
Emotionskontrolle /-management 1e	.317	45	.000
Emotionskontrolle /-management 2e	.320	46	.000
Emotionskontrolle /-management 3e	.307	46	.000
Emotionskontrolle /-management 4e	.304	46	.000
Handlungskompetenz 1e	.361	45	.000
Handlungskompetenz 2e	.258	46	.000
Handlungskompetenz 3e	.358	46	.000
Handlungskompetenz 4e	.250	45	.000

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

D Items der Zielorientierung

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Zielorientierung a1	.287	46	.000
Zielorientierung b1	.320	46	.000
Zielorientierung c1	.187	46	.000
Zielorientierung d1	.199	46	.000
Zielorientierung a2	.298	46	.000
Zielorientierung b2	.205	46	.000
Zielorientierung c2	.233	46	.000
Zielorientierung d2	.177	45	.001
Zielorientierung a3	.404	46	.000
Zielorientierung b3	.282	46	.000
Zielorientierung c3	.310	45	.000
Zielorientierung d3	.193	45	.000

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

E Zusammenfassung der Zielorientierung

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Lernzielorientierung	.176	46	.001
Annäherungs-Leistungszielorientierung	.169	46	.002
Vermeidungs-Leistungszielorientierung	.100	45	.200(*)
Arbeitsvermeidungstendenz	.142	44	.026

* Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

F Items des Prozesses der Stellensuche

Test auf Normalverteilung	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistik	df	Signifikanz
Prozess der Stellensuche 1e	.208	46	.000
Prozess der Stellensuche 2e	.214	46	.000
Prozess der Stellensuche 3e	.279	46	.000
Prozess der Stellensuche 4e	.231	46	.000

a Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Vorzeichen-Rang-Test von Wilcoxon zur Unterschiedsprüfung

- A Wilcoxon-Test aller Items
 B Wilcoxon-Test der Merkmale
 C Wilcoxon-Test Gesamt

A Wilcoxon-Test aller Items

Statistik für Wilcoxon-Test	Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Selbstkenntnis 1e - Selbstkenntnis 1a	-3.821(a)	.000
Selbstkenntnis 2e - Selbstkenntnis 2a	-.184(b)	.854
Selbstkenntnis 3e - Selbstkenntnis 3a	-1.436(a)	.151
Selbstkenntnis 4e - Selbstkenntnis 4a	-.463(a)	.644
Selbstbeobachtung und -reflexion 1e - Selbstbeobachtung und -reflexion 1a	-.191(b)	.849
Selbstbeobachtung und -reflexion 2e - Selbstbeobachtung und -reflexion 2a	-.573(b)	.567
Selbstbeobachtung und -reflexion 3e - Selbstbeobachtung und -reflexion 3a	-2.201(a)	.028
Selbstbeobachtung und -reflexion 4e - Selbstbeobachtung und -reflexion 4a	-.565(a)	.572
Zielmanagement 1e - Zielmanagement 1a	-3.657(a)	.000
Zielmanagement 2e - Zielmanagement 2a	-3.947(a)	.000
Zielmanagement 3e - Zielmanagement 3a	-2.307(a)	.021
Zielmanagement 4e - Zielmanagement 4a	-1.910(a)	.056
Zeit- und Ressourcenmanagement 1e - Zeit- und Ressourcenmanagement 1a	-2.026(a)	.043
Zeit- und Ressourcenmanagement 2e - Zeit- und Ressourcenmanagement 2a	-2.210(a)	.027
Zeit- und Ressourcenmanagement 3e - Zeit- und Ressourcenmanagement 3a	-2.412(a)	.016
Zeit- und Ressourcenmanagement 4e - Zeit- und Ressourcenmanagement 4a	-.708(a)	.479
Gesundheits- und Stressmanagement 1e - Gesundheits- und Stressmanagement 1a	-1.838(a)	.066
Gesundheits- und Stressmanagement 2e - Gesundheits- und Stressmanagement 2a	-1.877(a)	.061
Gesundheits- und Stressmanagement 3e - Gesundheits- und Stressmanagement 3a	-.887(a)	.375
Gesundheits- und Stressmanagement 4e - Gesundheits- und Stressmanagement 4a	-2.647(a)	.008
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 1e - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 1a	-1.286(a)	.198
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 2e - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 2a	-.814(a)	.416
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 3e - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 3a	-1.481(a)	.138
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4e - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4a	-3.281(a)	.001
Selbstdisziplin 1e - Selbstdisziplin 1a	-.466(a)	.642
Selbstdisziplin 2e - Selbstdisziplin 2a	-1.801(a)	.072
Selbstdisziplin 3e - Selbstdisziplin 3a	-.172(b)	.864
Selbstdisziplin 4e - Selbstdisziplin 4a	-1.219(a)	.223
Selbstmotivation 1e - Selbstmotivation 1a	-2.261(a)	.024
Selbstmotivation 2e - Selbstmotivation 2a	-.939(a)	.348
Selbstmotivation 3e - Selbstmotivation 3a	-2.480(a)	.013
Selbstmotivation 4e - Selbstmotivation 4a	-1.486(a)	.137
Selbstentwicklung 1e - Selbstentwicklung 1a	-2.516(a)	.012
Selbstentwicklung 2e - Selbstentwicklung 2a	-2.294(a)	.022
Selbstentwicklung 3e - Selbstentwicklung 3a	-1.426(a)	.154
Selbstentwicklung 4e - Selbstentwicklung 4a	-1.807(a)	.071

Selbstverantwortung 1e - Selbstverantwortung 1a	-2.310(a)	.021
Selbstverantwortung 2e - Selbstverantwortung 2a	-1.698(a)	.090
Selbstverantwortung 3e - Selbstverantwortung 3a	-1.807(a)	.071
Selbstverantwortung 4e - Selbstverantwortung 4a	-1.895(a)	.058
Selbstwert (independent) 1e - Selbstwert (independent) 1a	-2.231(a)	.026
Selbstwert (independent) 2e - Selbstwert (independent) 2a	-1.342(a)	.180
Selbstwert (independent) 3e - Selbstwert (independent) 3a	-1.508(a)	.132
Selbstwert (independent) 4e - Selbstwert (independent) 4a	-.842(a)	.400
Selbstwert (interdependent) 1e - Selbstwert (interdependent) 1a	.000(c)	1.000
Selbstwert (interdependent) 2e - Selbstwert (interdependent) 2a	-.707(a)	.480
Selbstwert (interdependent) 3e - Selbstwert (interdependent) 3a	-.333(b)	.739
Selbstwert (interdependent) 4e - Selbstwert (interdependent) 4a	.000(c)	1.000
Emotionskontrolle /-management 1e - Emotionskontrolle /-management 1a	-2.138(a)	.033
Emotionskontrolle /-management 2e - Emotionskontrolle /-management 2a	-.870(a)	.384
Emotionskontrolle /-management 3e - Emotionskontrolle /-management 3a	-1.966(a)	.049
Emotionskontrolle /-management 4e - Emotionskontrolle /-management 4a	-.688(a)	.491
Handlungskompetenz 1e - Handlungskompetenz 1a	-1.342(a)	.180
Handlungskompetenz 2e - Handlungskompetenz 2a	-2.503(a)	.012
Handlungskompetenz 3e - Handlungskompetenz 3a	-1.732(a)	.083
Handlungskompetenz 4e - Handlungskompetenz 4a	-1.713(a)	.087

a Basiert auf negativen Rängen.

b Basiert auf positiven Rängen.

c Die Summe der negativen Ränge ist gleich der Summe der positiven Ränge.

B Wilcoxon-Test der Merkmale

Statistik für Wilcoxon-Test	Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Selbstkenntnis e - Selbstkenntnis a	-2.582(a)	.010
Selbstbeobachtung und Selbstreflexion e - Selbstbeobachtung und Selbstreflexion a	-.800(a)	.424
Zielmanagement e - Zielmanagement a	-4.214(a)	.000
Zeit- und Ressourcenmanagement e - Zeit- und Ressourcenmanagement a	-2.597(a)	.009
Gesundheits- und Stressmanagement e - Gesundheits- und Stressmanagement a	-2.657(a)	.008
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit e - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit a	-3.074(a)	.002
Selbstdisziplin e - Selbstdisziplin a	-1.502(a)	.133
Selbstmotivation e - Selbstmotivation a	-2.502(a)	.012
Selbstentwicklung e - Selbstentwicklung a	-2.496(a)	.013
Selbstverantwortung e - Selbstverantwortung a	-2.328(a)	.020
Selbstwert (independent) e - Selbstwert (independent) a	-2.111(a)	.035
Selbstwert (interdependent) e - Selbstwert (interdependent) a	-.265(b)	.791
Emotionskontrolle /-management e - Emotionskontrolle /-management a	-1.625(a)	.104
Handlungskompetenz e - Handlungskompetenz a	-2.213(a)	.027

a Basiert auf negativen Rängen.

b Basiert auf positiven Rängen.

C Wilcoxon-Test Gesamt

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
ende - anfang	Negative Ränge	7(a)	10.64	74.50
	Positive Ränge	24(b)	17.56	421.50
	Bindungen	0(c)		
	Gesamt	31		

a ende < anfang

b ende > anfang

c ende = anfang

Statistik für Wilcoxon-Test	ende - anfang
Z	-3.401(a)
Asymptotische Signifikanz (2- seitig)	.001

a Basiert auf negativen Rängen.

	Statistik für Wilcoxon-Test			Gepaarte Differenzen (T-Test)						
	Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Effektstärke	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes	T	df	Sig. (2-seitig)	Effektstärke
Selbstkenntnis 1e - Selbstkenntnis 1a	-3.821(a)	.000	.56	-.630	.928	.137	-4.610	45	.000	.68
Selbstbeobachtung und -reflexion 3e - Selbstbeobachtung und -reflexion 3a	-2.201(a)	.028	.33	-.267	.780	.116	-2.292	44	.027	.34
Zielmanagement 1e - Zielmanagement 1a	-3.657(a)	.000	.54	-.478	.752	.111	-4.311	45	.000	.64
Zielmanagement 2e - Zielmanagement 2a	-3.947(a)	.000	.58	-.609	.856	.126	-4.824	45	.000	.71
Zielmanagement 3e - Zielmanagement 3a	-2.307(a)	.021	.34	-.283	.807	.119	-2.374	45	.022	.35
Zeit- und Ressourcenmanagement 1e - Zeit- und Ressourcenmanagement 1a	-2.026(a)	.043	.30	-.267	.915	.136	-1.956	44	.057	.29
Zeit- und Ressourcenmanagement 2e - Zeit- und Ressourcenmanagement 2a	-2.210(a)	.027	.33	-.261	.880	.130	-2.010	45	.050	.30
Zeit- und Ressourcenmanagement 3e - Zeit- und Ressourcenmanagement 3a	-2.412(a)	.016	.34	-.422	1.076	.160	-2.631	44	.012	.39
Gesundheits- und Stressmanagement 4e - Gesundheits- und Stressmanagement 4a	-2.647(a)	.008	.39	-.413	.979	.144	-2.861	45	.006	.42
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4e - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4a	-3.281(a)	.001	.51	-.548	1.131	.174	-3.139	41	.003	.48
Selbstmotivation 1e - Selbstmotivation 1a	-2.261(a)	.024	.34	-.333	.929	.139	-2.406	44	.020	.34
Selbstmotivation 3e - Selbstmotivation 3a	-2.480(a)	.013	.37	-.348	.900	.133	-2.622	45	.012	.39
Selbstentwicklung 1e - Selbstentwicklung 1a	-2.516(a)	.012	.37	-.261	.681	.100	-2.598	45	.013	.38
Selbstentwicklung 2e - Selbstentwicklung 2a	-2.294(a)	.022	.34	-.348	.948	.140	-2.489	45	.017	.37
Selbstverantwortung 1e - Selbstverantwortung 1a	-2.310(a)	.021	.34	-.196	.542	.080	-2.446	45	.018	.36
Selbstwert (independent) 1e - Selbstwert (independent) 1a	-2.231(a)	.026	.33	-.283	.807	.119	-2.374	45	.022	.35
Emotionskontrolle /-management 1e - Emotionskontrolle /-management 1a	-2.138(a)	.033	.32	-.178	.535	.080	-2.231	44	.031	.33
Emotionskontrolle /-management 3e - Emotionskontrolle /-management 3a	-1.966(a)	.049	.29	-.217	.728	.107	-2.026	45	.049	.30
Handlungskompetenz 2e - Handlungskompetenz 2a	-2.503(a)	.012	.37	-.283	.720	.106	-2.662	45	.011	.39

T-Test

Test bei gepaarten Stichproben	Gepaarte Differenzen			T	df	Sig. (2-seitig)
	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes			
Selbstkenntnis 1a - Selbstkenntnis 1e	-.630	.928	.137	-4.610	45	.000
Selbstkenntnis 2a - Selbstkenntnis 2e	.000	.760	.112	.000	45	1.000
Selbstkenntnis 3a - Selbstkenntnis 3e	-.217	1.009	.149	-1.461	45	.151
Selbstkenntnis 4a - Selbstkenntnis 4e	-.067	.863	.129	-.518	44	.607
Selbstbeobachtung und -reflexion 1a – Selbstbeobachtung und -reflexion 1e	.022	.774	.114	.190	45	.850
Selbstbeobachtung und -reflexion 2a – Selbstbeobachtung und -reflexion 2e	.065	.742	.109	.596	45	.554
Selbstbeobachtung und -reflexion 3a – Selbstbeobachtung und -reflexion 3e	-.267	.780	.116	-2.292	44	.027
Selbstbeobachtung und -reflexion 4a – Selbstbeobachtung und -reflexion 4e	-.087	.985	.145	-.599	45	.552
Zielmanagement 1a - Zielmanagement 1e	-.478	.752	.111	-4.311	45	.000
Zielmanagement 2a - Zielmanagement 2e	-.609	.856	.126	-4.824	45	.000
Zielmanagement 3a - Zielmanagement 3e	-.283	.807	.119	-2.374	45	.022
Zielmanagement 4a - Zielmanagement 4e	-.267	.915	.136	-1.956	44	.057
Zeit- und Ressourcenmanagement 1a - Zeit- und Ressourcenmanagement 1e	-.267	.915	.136	-1.956	44	.057
Zeit- und Ressourcenmanagement 2a - Zeit- und Ressourcenmanagement 2e	-.261	.880	.130	-2.010	45	.050
Zeit- und Ressourcenmanagement 3a - Zeit- und Ressourcenmanagement 3e	-.422	1.076	.160	-2.631	44	.012
Zeit- und Ressourcenmanagement 4a - Zeit- und Ressourcenmanagement 4e	-.111	1.027	.153	-.725	44	.472
Gesundheits- und Stressmanagement 1a - Gesundheits- und Stressmanagement 1e	-.217	.892	.132	-1.652	45	.105
Gesundheits- und Stressmanagement 2a - Gesundheits- und Stressmanagement 2e	-.174	.769	.113	-1.534	45	.132
Gesundheits- und Stressmanagement 3a - Gesundheits- und Stressmanagement 3e	-.109	.795	.117	-.927	45	.359
Gesundheits- und Stressmanagement 4a - Gesundheits- und Stressmanagement 4e	-.413	.979	.144	-2.861	45	.006
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 1a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 1e	-.130	.980	.144	-.903	45	.371
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 2a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 2e	-.065	.929	.137	-.476	45	.636
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 3a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 3e	-.178	1.051	.157	-1.135	44	.263
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4e	-.548	1.131	.174	-3.139	41	.003
Selbstdisziplin 1a - Selbstdisziplin 1e	-.109	1.197	.176	-.616	45	.541
Selbstdisziplin 2a - Selbstdisziplin 2e	-.217	.786	.116	-1.875	45	.067
Selbstdisziplin 3a - Selbstdisziplin 3e	.000	.843	.124	.000	45	1.000
Selbstdisziplin 4a - Selbstdisziplin 4e	-.256	1.251	.200	-1.280	38	.208
Selbstmotivation 1a - Selbstmotivation 1e	-.333	.929	.139	-2.406	44	.020
Selbstmotivation 2a - Selbstmotivation 2e	-.130	.859	.127	-1.030	45	.309
Selbstmotivation 3a - Selbstmotivation 3e	-.348	.900	.133	-2.622	45	.012
Selbstmotivation 4a - Selbstmotivation 4e	-.174	.797	.118	-1.479	45	.146

Test bei gepaarten Stichproben	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes	T	df	Sig. (2-seitig)
Selbstentwicklung 1a - Selbstentwicklung 1e	-.261	.681	.100	-2.598	45	.013
Selbstentwicklung 2a - Selbstentwicklung 2e	-.348	.948	.140	-2.489	45	.017
Selbstentwicklung 3a - Selbstentwicklung 3e	-.174	.851	.126	-1.386	45	.173
Selbstentwicklung 4a - Selbstentwicklung 4e	-.152	.556	.082	-1.855	45	.070
Selbstverantwortung 1a - Selbstverantwortung 1e	-.196	.542	.080	-2.446	45	.018
Selbstverantwortung 2a - Selbstverantwortung 2e	-.152	.595	.088	-1.734	45	.090
Selbstverantwortung 3a - Selbstverantwortung 3e	-.163	.574	.088	-1.858	42	.070
Selbstverantwortung 4a - Selbstverantwortung 4e	-.239	.848	.125	-1.912	45	.062
Selbstwert (independent) 1a - Selbstwert (independent) 1e	-.283	.807	.119	-2.374	45	.022
Selbstwert (independent) 2a - Selbstwert (independent) 2e	-.140	.675	.103	-1.355	42	.183
Selbstwert (independent) 3a - Selbstwert (independent) 3e	-.109	.482	.071	-1.529	45	.133
Selbstwert (independent) 4a - Selbstwert (independent) 4e	-.091	.709	.107	-.850	43	.400
Selbstwert (interdependent) 1a - Selbstwert (interdependent) 1e	.000	.365	.054	.000	45	1.000
Selbstwert (interdependent) 2a - Selbstwert (interdependent) 2e	-.043	.419	.062	-.703	45	.486
Selbstwert (interdependent) 3a - Selbstwert (interdependent) 3e	.022	.447	.066	.330	45	.743
Selbstwert (interdependent) 4a - Selbstwert (interdependent) 4e	.000	.471	.070	.000	45	1.000
Emotionskontrolle /-management 1a - Emotionskontrolle /-management 1e	-.178	.535	.080	-2.231	44	.031
Emotionskontrolle /-management 2a - Emotionskontrolle /-management 2e	-.109	.767	.113	-.961	45	.341
Emotionskontrolle /-management 3a - Emotionskontrolle /-management 3e	-.217	.728	.107	-2.026	45	.049
Emotionskontrolle /-management 4a - Emotionskontrolle /-management 4e	-.065	.646	.095	-.684	45	.497
Handlungskompetenz 1a - Handlungskompetenz 1e	-.133	.661	.098	-1.354	44	.183
Handlungskompetenz 2a - Handlungskompetenz 2e	-.283	.720	.106	-2.662	45	.011
Handlungskompetenz 3a - Handlungskompetenz 3e	-.130	.499	.074	-1.772	45	.083
Handlungskompetenz 4a - Handlungskompetenz 4e	-.178	.684	.102	-1.744	44	.088

T-Test

Test bei gepaarten Stichproben	Gepaarte Differenzen			T	df	Sig. (2-seitig)
	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes			
Selbstkenntnis 1a - Selbstkenntnis 1e	-.630	.928	.137	-4.610	45	.000
Selbstkenntnis 2a - Selbstkenntnis 2e	.000	.760	.112	.000	45	1.000
Selbstkenntnis 3a - Selbstkenntnis 3e	-.217	1.009	.149	-1.461	45	.151
Selbstkenntnis 4a - Selbstkenntnis 4e	-.067	.863	.129	-.518	44	.607
Selbstbeobachtung und -reflexion 1a – Selbstbeobachtung und -reflexion 1e	.022	.774	.114	.190	45	.850
Selbstbeobachtung und -reflexion 2a – Selbstbeobachtung und -reflexion 2e	.065	.742	.109	.596	45	.554
Selbstbeobachtung und -reflexion 3a – Selbstbeobachtung und -reflexion 3e	-.267	.780	.116	-2.292	44	.027
Selbstbeobachtung und -reflexion 4a – Selbstbeobachtung und -reflexion 4e	-.087	.985	.145	-.599	45	.552
Zielmanagement 1a - Zielmanagement 1e	-.478	.752	.111	-4.311	45	.000
Zielmanagement 2a - Zielmanagement 2e	-.609	.856	.126	-4.824	45	.000
Zielmanagement 3a - Zielmanagement 3e	-.283	.807	.119	-2.374	45	.022
Zielmanagement 4a - Zielmanagement 4e	-.267	.915	.136	-1.956	44	.057
Zeit- und Ressourcenmanagement 1a - Zeit- und Ressourcenmanagement 1e	-.267	.915	.136	-1.956	44	.057
Zeit- und Ressourcenmanagement 2a - Zeit- und Ressourcenmanagement 2e	-.261	.880	.130	-2.010	45	.050
Zeit- und Ressourcenmanagement 3a - Zeit- und Ressourcenmanagement 3e	-.422	1.076	.160	-2.631	44	.012
Zeit- und Ressourcenmanagement 4a - Zeit- und Ressourcenmanagement 4e	-.111	1.027	.153	-.725	44	.472
Gesundheits- und Stressmanagement 1a - Gesundheits- und Stressmanagement 1e	-.217	.892	.132	-1.652	45	.105
Gesundheits- und Stressmanagement 2a - Gesundheits- und Stressmanagement 2e	-.174	.769	.113	-1.534	45	.132
Gesundheits- und Stressmanagement 3a - Gesundheits- und Stressmanagement 3e	-.109	.795	.117	-.927	45	.359
Gesundheits- und Stressmanagement 4a - Gesundheits- und Stressmanagement 4e	-.413	.979	.144	-2.861	45	.006
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 1a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 1e	-.130	.980	.144	-.903	45	.371
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 2a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 2e	-.065	.929	.137	-.476	45	.636
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 3a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 3e	-.178	1.051	.157	-1.135	44	.263
Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4a - Beziehungsmanagement / Netzwerkfähigkeit 4e	-.548	1.131	.174	-3.139	41	.003
Selbstdisziplin 1a - Selbstdisziplin 1e	-.109	1.197	.176	-.616	45	.541
Selbstdisziplin 2a - Selbstdisziplin 2e	-.217	.786	.116	-1.875	45	.067
Selbstdisziplin 3a - Selbstdisziplin 3e	.000	.843	.124	.000	45	1.000
Selbstdisziplin 4a - Selbstdisziplin 4e	-.256	1.251	.200	-1.280	38	.208
Selbstmotivation 1a - Selbstmotivation 1e	-.333	.929	.139	-2.406	44	.020
Selbstmotivation 2a - Selbstmotivation 2e	-.130	.859	.127	-1.030	45	.309
Selbstmotivation 3a - Selbstmotivation 3e	-.348	.900	.133	-2.622	45	.012
Selbstmotivation 4a - Selbstmotivation 4e	-.174	.797	.118	-1.479	45	.146

Test bei gepaarten Stichproben	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes	T	df	Sig. (2-seitig)
Selbstentwicklung 1a - Selbstentwicklung 1e	-.261	.681	.100	-2.598	45	.013
Selbstentwicklung 2a - Selbstentwicklung 2e	-.348	.948	.140	-2.489	45	.017
Selbstentwicklung 3a - Selbstentwicklung 3e	-.174	.851	.126	-1.386	45	.173
Selbstentwicklung 4a - Selbstentwicklung 4e	-.152	.556	.082	-1.855	45	.070
Selbstverantwortung 1a - Selbstverantwortung 1e	-.196	.542	.080	-2.446	45	.018
Selbstverantwortung 2a - Selbstverantwortung 2e	-.152	.595	.088	-1.734	45	.090
Selbstverantwortung 3a - Selbstverantwortung 3e	-.163	.574	.088	-1.858	42	.070
Selbstverantwortung 4a - Selbstverantwortung 4e	-.239	.848	.125	-1.912	45	.062
Selbstwert (independent) 1a - Selbstwert (independent) 1e	-.283	.807	.119	-2.374	45	.022
Selbstwert (independent) 2a - Selbstwert (independent) 2e	-.140	.675	.103	-1.355	42	.183
Selbstwert (independent) 3a - Selbstwert (independent) 3e	-.109	.482	.071	-1.529	45	.133
Selbstwert (independent) 4a - Selbstwert (independent) 4e	-.091	.709	.107	-.850	43	.400
Selbstwert (interdependent) 1a - Selbstwert (interdependent) 1e	.000	.365	.054	.000	45	1.000
Selbstwert (interdependent) 2a - Selbstwert (interdependent) 2e	-.043	.419	.062	-.703	45	.486
Selbstwert (interdependent) 3a - Selbstwert (interdependent) 3e	.022	.447	.066	.330	45	.743
Selbstwert (interdependent) 4a - Selbstwert (interdependent) 4e	.000	.471	.070	.000	45	1.000
Emotionskontrolle /-management 1a - Emotionskontrolle /-management 1e	-.178	.535	.080	-2.231	44	.031
Emotionskontrolle /-management 2a - Emotionskontrolle /-management 2e	-.109	.767	.113	-.961	45	.341
Emotionskontrolle /-management 3a - Emotionskontrolle /-management 3e	-.217	.728	.107	-2.026	45	.049
Emotionskontrolle /-management 4a - Emotionskontrolle /-management 4e	-.065	.646	.095	-.684	45	.497
Handlungskompetenz 1a - Handlungskompetenz 1e	-.133	.661	.098	-1.354	44	.183
Handlungskompetenz 2a - Handlungskompetenz 2e	-.283	.720	.106	-2.662	45	.011
Handlungskompetenz 3a - Handlungskompetenz 3e	-.130	.499	.074	-1.772	45	.083
Handlungskompetenz 4a - Handlungskompetenz 4e	-.178	.684	.102	-1.744	44	.088

Anmerkungen der Teilnehmenden

Frage 5: Haben Sie Anmerkungen zu den allgemeinen Angaben? Falls ja, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • (leer)
Frage 12: Haben sie Anmerkungen zu den Bedingungen Ihrer Stellensuche? Falls ja, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • Branchen sind meist irrelevant bei Jobs im Bereich Marketing/Kommunikation, da mehr die Fachkompetenz als die Branchenkompetenz gefragt ist • Ich arbeite bei MBA-HSG als Career Services and Corporate Relations Manager • gelernt als Schreinerin, aber arbeite derzeit als ungelernte Kraft im Service • Habe chem. Industrie ausgewählt, arbeite jedoch genau genommen in der Pharma Branche
Frage 28 (Ende des ersten Selbsteinschätzungs-Teils): Haben Sie Anmerkungen? Falls ja, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • (leer)
Frage 44 (Ende des zweiten Selbsteinschätzungs-Teils): Haben sie Anmerkungen? Falls ja, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe eine sehr gute Stelle gefunden und bin sehr zufrieden mit der Stellensuche und der Unterstützung durch die Mentorin. :) • Am Anfang habe ich nicht sehr aktiv gesucht, sondern wenn ich Zeit hatte habe ich auf einzelne Internetseite geschaut, welche offene Stellen es gab. Ich hatte Anfang August eine Besprechung mit meinem Chef um zu schauen, wie mein Arbeitsgebiet verändert werden könnte. Anfang Oktober hatte ich wieder ein Treffen mit meinem ehemaligen Chef wo ich festgestellt habe, dass wir ganz anderen Einstellungen haben und dass ich dort keine Chance hatte. Ich habe dann mein Lebenslauf an einer Agentur geschickt und Bewerbungen auf gezielten offenen Stellen geschickt. • Am Wichtigsten ist es, ein sehr gutes Netzwerk zu pflegen und bei der(n) alten Stelle(n) im Guten zu gehen • Es stellt sich heraus, dass die gefunden Stelle nicht die Richtige ist und die Stellensuche beginnt nun von neuem • diese Fragen habe ich z.T. schon beantwortet vorher
Frage 45 (zum Abschluss): Haben sie Fragen oder Rückmeldungen zum Fragebogen? Falls ja, bitte angeben:
<ul style="list-style-type: none"> • viel zu lange und zu undifferenziert. Es ist nicht möglich, die Fragen spontan zu beantworten, wenn man gedanklich ein halbes Jahr dazwischen legen muss. • Etwas weniger Fragen könnten den Zweck der Umfrage möglicherweise auch erfüllen