



Trainings- und Transfereffekte eines persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose

Kurzbericht zu einer Längsschnittstudie

Juli 2000



Dipl. - Psych. Jeannette Zempel
Prof. Dr. Klaus Moser
Universität Erlangen-Nürnberg

Cornelia Jacomet, Projektverantwortliche
Arbeitsamt der Stadt Zürich



Impressum

Herausgeber:
Arbeitsamt der Stadt Zürich

Wissenschaftliche Leiterin:
Jeannette Zempel,
Lehrstuhl für Psychologie
insbesondere Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Friedrich-Alexander Universität
Erlangen-Nürnberg
Lange Gasse 20
D-90403 Nürnberg
Tel. + + 49/+ 911/5302-248
Fax. + + 49/+ 911/5302-243

Projektleiterin:
Cornelia Jacomet
Arbeitsamt der Stadt Zürich
Abteilung Bildung und Transfer
Hohlstr. 35
8005 Zürich
Tel. + + 41/ + 1/248 36 17

Finanzierung:
seco, Staatssekretariat für Wirtschaft, Bundesgasse 8, 3003 Bern

Bezugsadresse:
Arbeitsamt der Stadt Zürich, Abteilung Bildung und Transfer, Hohlstr. 35,
8005 Zürich, Tel. + + 41/+ 1/248 36 36, Fax + + 41/+ 1/248 36 50,
e-mail cornelia.jacomet@arba.stzh.ch
siehe auch www.stadt-zuerich.ch/kap03/arbeitsamt/arbeitsmarkttrends/pers_trainings.htm

Inhalt

1	Zusammenfassung	4
2	Evaluation von Trainings für Erwerbslose	4
3	Evaluationskriterien für die Ermittlung von Trainings- und Transfereffekten	6
3.1	Transferprozess: Trainings- und Transfereffekte	6
3.2	Evaluationskriterien	8
3.2.1	Reaktionskriterien	11
3.2.2	Lernkriterien	11
3.2.3	Verhaltens- und Einstellungskriterien	14
3.2.4	Resultatkriterien	15
3.3	Fragestellungen zur Bewertung eines Trainings für Erwerbslose	16
4	Evaluationsstudie	17
4.1	Evaluierte Massnahme	17
4.2	Stichprobe der Evaluationsstudie	18
4.3	Datensammlung der Evaluationsstudie	19
4.3.1	Methoden der Datensammlung	19
4.3.2	Design der Studie	20
4.4	Datenrücklauf	22
4.5	Repräsentativität des Datenmaterials	23
5	Trainings- und Transfereffekte	24
5.1	Trainingseffekte	26
5.1.1	Entwicklung der Einstellungen während des Trainings	26
5.1.2	Entwicklung von Verhaltensweisen während des Trainings	28
5.1.3	Entwicklung der psychischen Befindlichkeit während des Trainings	30
5.1.4	Entwicklung der Bewerbungssituation während des Trainings	31
5.2	Interpretation der Trainingseffekte	33
5.3	Transfereffekte	36
5.3.1	Entwicklung der Einstellungen nach Abschluss des Trainings	37
5.3.2	Entwicklung von Verhaltensweisen nach Abschluss des Trainings	39
5.3.3	Entwicklung der psychischen Befindlichkeit nach Abschluss des Trainings	42
5.3.4	Entwicklung der Bewerbungssituation nach Abschluss des Trainings	43
5.4	Interpretation der Transfereffekte	45
6	Fazit und Ausblick	47
7	Literatur	54

1 Zusammenfassung

In diesem Bericht wird der Frage nachgegangen, an welchen Kriterien und mit welchem methodischen Vorgehen die Effektivität eines Trainings für Erwerbslose bewertet werden kann. Die Effektivität bezieht sich hierbei zum einen auf die Lerneffekte, die sich während des Trainings ergeben, zum andern aber auch auf die Transfereffekte, d.h. die Übertragung und Aufrechterhaltung des im Training Gelernten in der alltäglichen Anwendungssituation der Teilnehmenden.

Um Trainings- und Transfereffekte eines persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose ermitteln zu können, wurden Evaluationskriterien entwickelt, die es ermöglichen, Veränderungen in Einstellungen und Schlüsselkompetenzen der Teilnehmenden als auch in ihrer individuellen Befindlichkeit und ihrer Bewerbungssituation zu erfassen.

Anhand dieser Kriterien wurde ein Training für Erwerbslose bewertet. Dabei konnte festgestellt werden, dass sich bei Teilnehmenden, die zu Trainingsbeginn Schwächen in einem Bereich aufwiesen, in einer Reihe von Kriterien Verbesserungen in den jeweiligen arbeitsbezogenen Einstellungen, Schlüsselkompetenzen, in der psychischen Befindlichkeit als auch in der Bewerbungssituation in Folge des Trainings ergeben, die auch nach Trainingsabschluss anhalten. Bezogen auf alle Teilnehmenden lassen sich im Durchschnitt aber nur relativ wenige Trainings- und Transfereffekte im Bereich arbeitsbezogener Einstellungen (Anstieg der Selbstwirksamkeit und der Handlungsorientierung nach Misserfolg) und im Bereich der Schlüsselqualifikationen (Anstieg der Eigeninitiative) in Folge des persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose feststellen. Im Bereich der psychischen Befindlichkeit als auch der Bewerbungssituation ergaben sich im Durchschnitt keine signifikanten Veränderungen. Hinweise auf die spezifische Wirkung des untersuchten Trainings als auch weiterer Untersuchungsbedarf werden diskutiert.

2 Evaluation von Trainings für Erwerbslose

In den USA werden jährlich mehr als 100 Millionen Dollar für Trainingsmassnahmen ausgegeben, wovon aber nur schätzungsweise 10% zu nachhaltigen Veränderungen des Verhaltens der Trainingsteilnehmenden führen (Wexley & Latham, 1994). Mit anderen Worten sind 90% der Investitionen nahezu wirkungslos. Diese Diskrepanz deutet vor allem darauf hin, dass kaum eine geeignete Erfolgskontrolle stattfindet, die Hinweise geben könnte, wie diese geringe Effektivität zu steigern wäre.

Der Fachbegriff für Erfolgskontrolle lautet Evaluation (aus dem Englischen „value“, = Wert) und lässt sich nach Goldstein (1993) als eine «systematische Sammlung von (...) Informationen, die nötig sind, um effektive Entscheidungen bezüglich der Auswahl, der Anwendung, des Wertes und der Modifizierung von Trainingsmassnahmen zu treffen» beschreiben. Die Sammlung dieser Informationen wird mit Hilfe verschiedener Untersuchungspläne (vgl. z.B. Wexley & Latham, 1994) systematisiert. Für die Anlage der Untersuchung stehen hier eine Reihe an verschiedenen Unter-

suchungsplänen zur Auswahl (Fallstudie, Kontrollgruppenstudie, Längsschnittstudie etc.).

Doch welche Informationen gilt es zu sammeln, um den Wert eines Trainings für Erwerbslose ermitteln zu können? Spontan wäre da an die Wiederbeschäftigungsquote zu denken, an eine Gegenüberstellung von monetären Kosten und Nutzen der Massnahme oder an die Ermittlung des Umfangs der im Training erworbenen Kenntnisse anhand eines Tests. Die Wiederbeschäftigungsquote wird in einem hohen Masse durch das Angebot an Arbeitsplätzen auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. Der Nutzen von Trainingsmassnahmen, die v.a. auf die Stabilisierung und Verbesserung von persönlichkeitsorientierten Merkmalen abzielen (psychisches Befinden, Schlüsselqualifikationen, Bewerbungsverhalten) lässt sich nur schwerlich in Form monetärer Kenngrössen den Kosten der Massnahme gegenüberstellen. Und auch der Kenntnisstand der Teilnehmenden, der anhand von Tests ermittelt werden kann, gibt wenig Auskunft über Verhalten, Einstellungen und Befinden. Selbst wenn diese am Ende des Trainings ermittelt würden, sagen deren Werte nichts über die Umsetzung dieser Aspekte in der alltäglichen Anwendungssituation ausserhalb des Trainings und deren dauerhafter Beibehaltung aus.

Die zentralen Fragestellungen zur Evaluierung eines Trainings für Erwerbslose lauten: Was genau soll bewertet werden, oder auch: an welchen Kriterien kann der Wert eines Trainings evaluiert werden?

Wie soll eine Bewertung methodisch durchgeführt werden oder auch: Wie kann eine Versuchsanordnung aussehen, damit Fragen nach den Effekten des Trainings und deren Aufrechterhaltung im Anschluss im Training beantwortet werden können?

Da es keine standardisierten Evaluationskriterien für die Bewertung von Trainings gibt, gilt es zur ersten Fragestellung aufzuzeigen, an welchen Kriterien ein Training für Erwerbslose bewertet werden kann. Als Basis lässt sich der empirische Erkenntnisstand zu den individuellen Folgen der Erwerbslosigkeit zugrunde legen. Daran anknüpfend werden anhand der Trainingsziele eines Trainings für Erwerbslose (Jacomet & Steimen, in Vorbereitung) Evaluationskriterien nach dem 4-Ebenen-Modell von Kirkpatrick (Reaktionen, Lernen, Verhalten/Einstellungen, Ergebnisse, 1967) entwickelt (vgl. Abschnitt 3.1).

Zur zweiten Fragestellung gilt es den Prozess des Lernens, der Umsetzung und Aufrechterhaltung des im Trainings Gelernten etwas genauer zu betrachten. Es wird dabei zwischen den Effekten, die sich unmittelbar nach dem Training feststellen lassen (Trainingseffekte) und Effekten, die sich nach einer geraumen Zeit nach Abschluss des Trainings noch feststellen lassen (Transfereffekte) unterschieden. Was diese Unterscheidung inhaltlich umfasst und in wie weit eine solche Differenzierung bei der Evaluierung von Trainings für Erwerbslose von Bedeutung ist, wird im Weiteren noch genauer auszuführen sein (vgl. Abschnitt 3.2).

Im dritten Schritt werden eine entsprechende Evaluationsstudie und deren wichtigste Ergebnisse vorgestellt. Neben einer kurzen Ausführung des methodischen Vorgehens und einer Darstellung einiger Erfahrungswerte in diesem Zusammenhang sollen Trainings- und Transfereffekte eines persönlichkeitsorientierten Intensivtrainings für Erwerbslose mit verschiedenen Integrationshemmnissen vorgestellt werden.

Auf Basis dieser theoretischen Ausführungen und ersten empirischen Hinweisen werden einige Schlussfolgerungen für die Evaluation von persönlichkeitsorientierten Trainingsmassnahmen und im Speziellen für die Erfolgskontrolle von Massnahmen für Erwerbslose gezogen.

3 Evaluationskriterien für die Ermittlung von Trainings- und Transfereffekten

Soll ein Training für Erwerbslose hinsichtlich seiner kurz- und längerfristigen Effekte bewertet werden, ist zum einen zu überlegen, anhand welcher Kriterien der Erfolg eines Trainings für Erwerbslose ermittelt werden kann, und zum anderen gilt es abzuwägen, wie und wann diese Kriterien gemessen werden sollen, um feststellen zu können, zu welchen Veränderungen das Training bei den Teilnehmenden führt. Hier ist zwischen den unmittelbaren Effekten, die während und nach der Trainingszeit festzustellen sind (Trainingseffekte) und den Veränderungen, die sich nach Abschluss des Trainings feststellen lassen (Transfereffekte) zu unterscheiden. Drei unterschiedliche Entwicklungen können sich nach Abschluss des Trainings feststellen lassen: Erlerntes wird auf die alltägliche Situation übertragen und wird dort mit Erfolg angewendet (positiver Transfer), Erlerntes wird auf die alltägliche Situation übertragen und führt in seiner Anwendung zu Mißerfolgen (negativer Transfer) oder es wird nichts in der alltäglichen Situation angewandt (Nulltransfer).

Die zu entwickelnden Evaluationskriterien als auch das Untersuchungsdesign sollten demzufolge eine dementsprechend differenzierte Bewertung einer Trainingsmassnahme zulassen. In den beiden folgenden Abschnitten werden potentielle Evaluationskriterien als auch Überlegungen zum Untersuchungsdesign einer solchen Studie zur Ermittlung von Trainings- und Transfereffekten ausgeführt.

3.1 Transferprozess: Trainings- und Transfereffekte

Bei der Bewertung eines Trainings muss die zeitliche Entwicklung der Effekte berücksichtigt werden (Baldwin & Ford, 1988). Ziel eines Trainings ist es nicht nur, dass die Teilnehmenden im Training die Lerninhalte aufnehmen, behalten und beherrschen, sondern auch nach Abschluss des Trainings auf alltägliche Situationen im eigenen Umfeld generalisieren und dauerhaft beibehalten.

Lernen und Behalten lassen sich somit als Trainingseffekte verstehen, die am Ende des Trainings ermittelt werden können, Generalisierung und Beibehaltung als Transfereffekt, der erst einige Zeit im Anschluss an das Training erfasst werden kann.

Die Ermittlung der Trainings- und Transfereffekte kann dabei aus zwei Sichtweisen erfolgen:

- Messung des Zielerreichungsgrads bzw. des Grads der Annäherung an ein angestrebtes Kompetenzniveau am Ende des Trainings bzw. der Transferphase;
- Veränderungsmessung in Form der Abschätzung des erreichten Lernfortschritts durch einen Vergleich des Niveaus vor dem Training mit dem Niveau Ende des Trainings bzw. der Transferphase.

Zwar liessen sich für die Wiederaufnahme eines neuen Arbeitsplatzes Mindeststandards der Ausprägung an Schlüsselqualifikationen hinsichtlich der arbeitsmarktlichen Anforderungen für verschiedene Berufsbilder definieren. Ein eher persönlichkeitsorientiertes Training für Erwerbslose umfasst aber sehr komplexe Trainingsinhalte (vgl. Trainingsziele Abschnitt 3.2) und die Voraussetzungen und Vorkenntnisse der Teilnehmenden solcher Trainings sind sehr unterschiedlich (vgl. Abschnitt 4.2). Ein absoluter Massstab, der in dem Training von den Teilnehmenden erreicht werden kann, ist deshalb nur schwer zu definieren. Statt dessen kann der Wert eines solchen Trainings am Lernfortschritt des Einzelnen festgemacht werden. An welchen Kriterien dieser Lernfortschritt bewertet werden kann, wird im Weiteren noch ausgeführt (vgl. Evaluationskriterien Abschnitt 3.2).

Die Generalisierung und Aufrechterhaltung des Gelernten auf die bzw. in der alltäglichen Anwendungssituation der Trainingsteilnehmenden wird als Transfer bezeichnet. Der Trainingseffekt ist somit eine Bedingung des sich anschliessenden Transfers, der in drei verschiedenen Varianten auftreten kann. Im Anschluss an das Training kann das Gelernte auf die alltägliche Situation übertragen werden, dort zur Anwendung kommen und zu persönlichen Erfolgen führen. In dem Fall spricht man von positivem Transfer und es wird davon ausgegangen, dass das Erlernete im Weiteren dann auch längerfristig beibehalten wird. Nach Trainingsabschluss kann die Übertragung des Gelernten auf die alltägliche Situation aber auch Mißerfolge führen. Welche Möglichkeiten wären hier beispielsweise denkbar? Veränderte Einstellungen oder Verhaltensweisen können auf das Unverständnis der Familie oder der Freunden treffen und zu sozialen Konflikten führen, ebenso kann der Versuch eine neue erlernte Verhaltensweise anzuwenden am Anfang noch unsicher wirken oder gar nicht gelingen, was zu sozialer Ablehnung oder Konflikten mit Gesprächspartnern führen kann. Bei einem Teil der Trainingsteilnehmenden stellen solche Probleme Anfangsschwierigkeiten dar, die mit zunehmender Übung überwunden werden. Andere Trainingsteilnehmenden bewerten solche Probleme eher als einen persönlichen Mißerfolg, was an psychischen Befindensbeeinträchtigungen erkennbar wäre. In diesem Fall würde man von einem negativen Transfer sprechen, von einer Beibehaltung des Gelernten kann nicht ausgegangen werden. Findet keine Übertragung des Gelernten auf die alltägliche Situation statt, spricht man von Nulltransfer. In diesem Fall ergeben sich keine Veränderungen der Einstellungen, des Verhaltens oder der Situation des Trainingsteilnehmenden im Anschluss an das Training.

Angestrebt wird natürlich der positive Transfer, wobei aber soziale, sachlichinhaltliche und zeitliche Diskrepanzen zwischen dem Lern- und dem Anwendungsumfeld zu einem Null- oder negativen Transfer führen können.

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass es sich beim Lernen, Behalten, Generalisieren und Beibehalten von Trainingsinhalten um einen komplexen Transferprozess handelt. Für eine Evaluation eines Trainings für Erwerbslose lässt sich deshalb schlussfolgern, dass die Analyse des Transferprozesses der Trainingsinhalte auf die alltägliche Anwendungssituation der Teilnehmenden in Form eines zeitlich gestaffelten Untersuchungsplans erfolgen muß und Trainings- und Transfereffekte unterschieden werden sollten.

3.2 Evaluationskriterien

Als Ausgangspunkt der Entwicklung von Evaluationskriterien lassen sich die Ziele der Massnahme, die evaluiert werden soll, heranziehen. Das Oberziel sämtlicher arbeitsmarktlicher Massnahmen für Erwerbslose ist die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit. Dabei werden aber im Einzelfall äusserst unterschiedliche Unterziele verfolgt. Fachliche Umschulungs- und Weiterbildungskurse zielen auf die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten ab, um die beruflichen Qualifikationen der Teilnehmenden an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen und so ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Nichtfachbezogene Trainings zielen dagegen eher auf die Unterstützung der Entwicklung persönlichkeitsorientierter Merkmale der Teilnehmenden ab, wie z.B. die Förderung von Schlüsselqualifikationen und arbeitsbezogenen Einstellungen. Dabei wird angenommen, dass diese persönlichkeitsorientierten Merkmale die Basis für jegliche berufliche Tätigkeit als auch für weitere fachbezogene Umschulungs- oder Weiterbildungsmassnahmen darstellen und sich durch gezielte Trainingsmassnahmen verändern lassen. Während sich zur Evaluierung fachbezogener Trainings der Kenntnisstand der Teilnehmenden mit Hilfe von Tests ermitteln lässt, stellt sich bei persönlichkeitsorientierten Trainings die Frage, anhand welcher Kriterien sich ein solches Training bewerten lässt. Kirkpatrick (1967) schlug ein Konzept verschiedener Evaluationsebenen zur differenzierten Bewertung von Personalentwicklungsmassnahmen vor. Er unterscheidet dabei vier Evaluationsebenen.

- Reaktion auf das Training

Hier wird ermittelt, wie den Teilnehmenden das Training gefallen hat. Diese Einschätzung kann spezifisch für den Trainingsinhalt, den/die Trainingsleitende, die eingesetzten Methoden und die äussere Trainingssituation erfolgen und wird üblicherweise zum Abschluß des Trainings erhoben. Alliger, Tannenbaum, Bennett, Traver und Shotland (1997) differenzieren dieses Reaktionskriterium weiter in affektive Reaktion (eine typische Frage wäre hier: «Wie gut hat Ihnen das Training insgesamt gefallen?») und nutzenorientierte Reaktion. Letztere bezieht sich darauf, ob die Teilnehmenden glauben einen praktischen Nutzen aus dem Programm ziehen zu können (eine typische Frage wäre hier: «War das Training für Ihren Arbeitsplatz relevant?»). Alliger et. al (1997) haben erste empirische Hinweise gefunden, dass affektive Reaktionen keine Zusammenhänge zu anderen Evaluationskriterien (Lernerfolg, Veränderung des Arbeitsverhaltens, vgl. auch im Folgenden) aufweisen, nutzenorientierte Reaktionen hingegen sowohl mit dem Lernerfolg als auch dem zukünftigen Arbeitsverhalten in Zusammenhang stehen ($r = .18 - .26$).

Die Erfassung von Teilnehmerreaktionen im Anschluss an ein Training ist eine verbreitete Methode, die relativ wenig Erhebungsaufwand erfordert und deren Ergebnisse Hinweise auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Massnahme als auch Verbesserungsvorschläge bieten können. Positive oder negative Reaktionen lassen zwar bisher wenig Schlüsse auf den tatsächlichen Lernerfolg, Verhaltensänderungen und die dauerhafte Beibehaltung dieser Effekte zu. Auf der anderen Seite können die Teilnehmerreaktionen aber bei einer präzisen Definition der Reaktionsziele Hinweise zu Stärken und Schwächen des Programms liefern oder bei einem Vergleich verschiedener Trainingsgruppen (z.B. Gruppen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Bildung) Hinweise geben, ob eine Methode oder ein/eine Trainingsleitende für eine Gruppe besser geeignet ist als für eine andere. Insgesamt sollte aber

die Bedeutung der Reaktionsmessung nicht überschätzt werden, da ihr nur eingeschränkt Hinweise auf Lerneffekte und die Umsetzung und Beibehaltung des Gelernten und damit über den Wert der Massnahme entnommen werden können.

- Lernen im Training:

Lernkriterien dienen der Messung des vom Trainee erworbenen Wissens und Verhaltens. Auch eine im Training vollzogene Änderung von Einstellungen fällt in diesen Bereich. Dabei wird überprüft, ob die Teilnehmenden die vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten oder Einstellungen tatsächlich erlernt haben. Es findet also eine Art Lernzielkontrolle statt. Für eine theoretisch ausgerichtete Schulung bieten sich hier schriftliche Test an, für die Messung von arbeitsbezogenen Fertigkeiten v.a. Arbeitsproben, für die Ermittlung von Verhaltensänderungen kommen Rollenspiele in Frage und für die Messung von Einstellungsänderungen lässt sich zumeist auf entsprechende Fragebögen zurückgreifen.

- Verhalten und Einstellungen im Anwendungskontext:

Der Lernerfolg garantiert nur das «Können», d.h. der Trainee ist innerhalb oder direkt im Anschluss an das Training in der Lage, das Gelernte wiederzugeben oder zu zeigen. Der Lernerfolg garantiert aber noch nicht, dass das Gelernte auch nach Abschluss des Trainings umgesetzt und dauerhaft beibehalten wird. Dazu muss das Verhalten bzw. die Einstellung einige Zeit nach Abschluss der Massnahme gemessen werden. Dieses Kriterium bezieht sich somit auf Verhaltensweisen und Einstellungen, die nach Abschluss der Trainingsmassnahme im alltäglichen Umfeld angewandt werden. Die Messung dieses Kriteriums sollte also erst eine geraume Zeit nach Abschluss des Trainings erfolgen, nachdem die Trainingsteilnehmenden ausreichend Gelegenheit hatten, das Erlernte anzuwenden, auszuprobieren und u.U. auch zu optimieren.

- Resultate im Anwendungskontext:

Auf dieser Evaluationsebene geht es um die Bewährung des im Training Gelernten im Anwendungsumfeld der Trainingsteilnehmenden. Üblicherweise werden Kosten und Qualitätsaspekte erfaßt. Neben betriebswirtschaftlich messbaren Resultaten, die sich auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen einer Organisation beziehen, wäre im Kontext von Erwerbslosigkeit aus individueller Sicht hier auch an Gesundheit und psychisches Befinden oder an die individuelle Bewerbungs- und Arbeitssituation und deren Qualität zu denken. Hier wird die Frage gestellt, ob sich Auswirkungen des Trainings auf die individuelle Situation feststellen lassen.

Aus diesem Modell der verschiedenen Evaluationsebenen sind noch keine Hinweise zur inhaltlichen Operationalisierung oder Gewichtung der einzelnen Ebenen zu entnehmen. Es bietet Hinweise darauf, welche Ebenen von Evaluationskriterien welche Schlüsse hinsichtlich der Effektivität einer Massnahme zulassen. Die inhaltliche Definition der Kriterien muss im Weiteren im Zusammenhang mit dem empirischen Erkenntnisstand der individuellen Folgen der Erwerbslosigkeit und auf der Basis der Ziele der zu bewertenden Massnahme erfolgen.

Der Definition von Evaluationskriterien für die Bewertung eines Trainings für Erwerbslose können zwei Quellen zugrunde gelegt werden, die im optimalen Falle weitgehende Überschneidungen aufweisen müssten. Auf der einen Seite gibt es

inzwischen umfassende empirisch belegte Erkenntnisse zu den psychosozialen Beeinträchtigungen Erwerbsloser (vgl. dazu Winefield, 1995; Fryer & Payne, 1986; Paul & Moser, 2000). Auf der anderen Seite bieten die Trainingsziele Hinweise auf konkrete Inhalte zur Definition der Evaluationskriterien. Anhand dieser beiden Quellen sollen im Folgenden potentielle Inhalte der Evaluationskriterien formuliert und im Anschluss daran deren Operationalisierung anhand der vier verschiedenen Evaluationsebenen aufgezeigt werden.

Das Gesamtbild, welches sich aus den verschiedenen empirischen Studien ergibt, zeigt deutlich, dass Erwerbslose unter den psychischen und sozialen Folgen ihres Erwerbsstatus leiden. Finanzielle Probleme und enttäuschte Hoffnungen einer erfolglosen Arbeitssuche ziehen Frustration und die Erfahrung eines Kontrollverlustes über den eigenen Erwerbsstatus nach sich (Frese, 1985). Der Theorie der erlernten Hilflosigkeit von Seligman (1975) folgend kann das Gefühl der Nichtkontrollierbarkeit der Stressoren zu Passivität und psychischen wie auch psychosomatischen Störungen führen. Ergebnisse einer Längsschnittstudie bestätigen dieses Bild (Zempel & Frese, 1997; Frese, 1994): Langzeitarbeitslose waren im Vergleich zu Erwerbstätigen pessimistischer, verbitterter, depressiver und hatten ein wesentlich geringeres Selbstwertgefühl. Sie zeigten weniger Aktivität und Eigeninitiative, hatten eine passivere Einstellung und wirkten deutlich niedergeschlagener als erwerbstätige oder kurzzeiterwerbslose Studienteilnehmende. Eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit wurde bei Erwerbslosen in verschiedenen Studien wiederholt festgestellt (vgl. dazu Fryer & Payne, 1986; Fryer, 1988; Feather, 1990; Moser & Paul, 2000). Diese psychischen Veränderungen gehen mit deutlich sichtbaren weiteren Einschränkungen im Verhalten einher: Die Eigeninitiative – eine wichtige Ausgangsbasis, um wieder eine Beschäftigung zu finden – lässt nach (Zempel & Frese, 1997). Damit deutet sich eine schwierige Problematik für die Betroffenen an. Mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit sinkt die Eigeninitiative und mit geringerer Eigeninitiative nehmen die Chancen auf eine Wiederbeschäftigung weiter ab (Zempel & Frese, 2000).

Aufbauend auf diesen Ergebnissen liesse sich für ein Training für Erwerbslose zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit als Zielstellung formulieren, dass die oben genannten Einstellungen, Verhaltensweisen und Befindensbeeinträchtigungen zu verbessern wären, um damit den negativen Entwicklungen bei Erwerbslosen präventiv entgegen zu wirken oder diese zumindest reduzieren zu können.

Beschäftigungsfähigkeit kann aber noch weitere Aspekte umfassen. Schlüsselkompetenzen wie soziales Auftreten, Teamfähigkeit, Flexibilität, Toleranz und Kompromissbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Selbstlernkompetenz werden hier immer wieder genannt und stellen neben Einstellungen wie der Bereitschaft zum Berufswechsel, der internalen Kontrollüberzeugung¹, der Handlungsorientierung nach Misserfolgen als auch Erfolgen häufig Ziele von persönlichkeitsorientierten Trainingsmassnahmen für Erwerbslose dar (Beispiele aus der Zielbeschreibung des im Weiteren evaluierten persönlichkeitsorientierten Intensivtrainings für Erwerbslose des Arbeitsamtes der Stadt Zürich, vgl. Abschnitt 4.1). Die Trainingsziele für Erwerbslose beinhalten zumeist auch Beschreibungen der Bewerbungssituation und des Bewerbungsverhaltens. Nach Abschluss des Trainings sollen die Teilnehmenden Stelleninserate lesen, interpretieren und Bewerbungen empfängerorientiert gestalten

¹ Die Überzeugung, dass positive und negative Ergebnisse der Interaktion mit der Umgebung auf das eigene Verhalten zurück geführt werden können.

können, Bewerbungen aktiv angegangen haben, ihre beruflichen Stärken und Schwächen korrekt einschätzen können, den für sie relevanten Arbeitsmarkt kennen und über eine ausreichende Selbstdarstellungs- und Bewerbungskompetenz verfügen (Beispiele aus der Zielbeschreibung des im Weiteren evaluierten persönlichkeitsorientierten Intensivtrainings für Erwerbslose des Arbeitsamtes der Stadt Zürich, vgl. Abschnitt 4.1).

Aufgrund des bisher dargestellten empirischen Erkenntnisstands zu den individuellen Folgen der Erwerbslosigkeit und der Trainingsziele eines persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose lassen sich auf den verschiedenen Evaluationsebenen (Reaktionen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Resultate) Kriterien formulieren, mit Hilfe derer die Effektivität eines Erwerbslosentrainings in Hinsicht auf die Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbslosen bewertet werden können.

3.2.1 Reaktionskriterien

Hier liessen sich mit Hilfe von Fragen nach dem Gefallen und dem Nutzen verschiedener Aspekte des Trainingsprogramms und seiner Durchführung Hinweise zur Teilnehmerzufriedenheit erfassen. Die Erfassung solcher Reaktionen kann dazu dienen, die bewerteten Aspekte zu optimieren, um das Interesse und die Motivation der Teilnehmenden am Training zu sichern. Unzufriedenheit mit dem Programm und seiner Durchführung könnte Lernanstrengung und Motivation der Teilnehmenden reduzieren. Die Ermittlung der Teilnehmerzufriedenheit ist also in Hinsicht auf die Sicherstellung von Lernanstrengung und Motivation der Teilnehmenden von Bedeutung. Aufgrund der zum Teil unklaren, zum Teil auch mangelnden Aussagekraft dieser Reaktionskriterien zur Bewertung der Trainings- und Transfereffekte eines Trainings von Erwerbslosen wird im Folgenden auf die weitere Berücksichtigung der Reaktionskriterien verzichtet (vgl. dazu im Weiteren Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

3.2.2 Lernkriterien

Auf dieser Ebene geht es darum zu ermitteln, wieviel die Trainingsteilnehmenden durch das Training gelernt haben. Dabei kann es sich um Lernresultate hinsichtlich des Wissens, des Verhaltens als auch der Einstellungen handeln. Da die Kenntnis von Fakten- und Regelwissen, die sich mittels einfacher Lerntest ermitteln lassen, nicht Trainingsziele eines persönlichkeitsorientierten Trainings sind, kann auf diese Aspekte verzichtet werden. Komplexere Wissensinhalte, die in einem Training für Erwerbslose vermittelt werden sollen, wie die Kenntnisse eigener beruflicher Stärke und Schwächen als auch des für die einzelnen Teilnehmenden relevanten Teil des Arbeitsmarktes, sind inhaltlich individuell sehr unterschiedlich gestaltet und entziehen sich somit einer standardisierten Erhebung. Für die Erhebung dieser Kenntnisse empfiehlt sich deshalb entweder eine qualitative Erhebungsmethode, bei der individuelle Bedingungen und Standards der einzelnen Berufsbranchen im Einzelfall erfragt werden können oder die Wahl quantitativer Indikatoren, die auf eine Übereinstimmung zwischen den Kenntnissen der Teilnehmenden und arbeitsmarktlichen Gegebenheiten hinweisen können. Dabei kann bspw. die Anzahl an Vorstellungsgesprächen oder die Anzahl zweiter Kontakte (Gespräch oder Probearbeit) nach einem Vorstellungsgespräch darauf hindeuten, dass der/die Teilnehmende nicht nur eine

Bewerbung gut gestalten kann, sondern sein/ihr eigenes Potential als auch die Bedarfslage am Arbeitsmarkt richtig eingeschätzt hat. Andernfalls wäre seine/ihre Bewerbung nicht positiv beantwortet worden (weitere Ausführungen zu diesen Indikatoren unter Abschnitt 3.2.4). Im Rahmen der im weiteren dargestellten Studie wurde deshalb auf die Ermittlung konkreter Wissensinhalte verzichtet und der Schwerpunkt der Lernkriterien zur Evaluation eines persönlichkeitsorientierten Erwerbslosentraining stärker auf die Lernresultate im Bereich der arbeitsbezogenen Einstellungen und des Verhaltens als Indikator für die Ausprägung verschiedener Schlüsselkompetenzen gelegt.

An welchen Kriterien lässt sich nun einschätzen, wie effektiv ein Training für Erwerbslose hinsichtlich der Lernresultate im Bereich der Einstellungen ist? Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, verfolgen kaum noch längerfristige Ziele und sie neigen dazu, sich von Dingen, die sie sich vorgenommen haben, immer wieder ablenken zu lassen (Zielorientierung, vgl. Zempel & Frese, 1997). Die Verbesserung des Umgangs mit Erfolg und Misserfolg kann ebenfalls als wichtiges Trainingsziel für ein persönlichkeitsorientiertes Erwerbslosentraining genannt werden. Hier können Handlungsorientierung nach Erfolg und Misserfolg als Indikatoren dienen. Handlungsorientierte Personen richten nach einem Misserfolg als auch nach einem Erfolg ihre Aktivität und Aufmerksamkeit auf die nächste Handlung und Aufgabe, während wenig handlungsorientierte Personen eher über ihre aktuelle Lage und Befindlichkeit reflektieren.

Ziel-, Plan- und Handlungsorientierung der Trainingsteilnehmenden sind nicht nur im Hinblick auf die Erarbeitung einer individuellen beruflichen Zielsetzung für eine Bewerbungsstrategie im Training, sondern auch für die Beendigung der Erwerbslosigkeit von Bedeutung. Dabei sollte im Weiteren abgewägt werden, ob eine Steigerung einer optimistischen Grundhaltung durch das Trainings intendiert ist. Bei positiven Vermittlungsaussichten, kann eine Steigerung des Optimismus dienlich für das psychische Befinden als auch die Selbstdarstellungsfähigkeit des Erwerbslosen in Bewerbungsgesprächen sein. Bei schlechten Vermittlungschancen ist anzunehmen, dass enttäuschte Hoffnungen nach dem Training zu Frustration und negativen psychischen Beeinträchtigungen führen können. Um solchen Effekten vorzubeugen, liesse sich die Effektivität eines Trainings für Erwerbslose auch daran bewerten, inwieweit sich die Entwicklung des Optimismus in Abhängigkeit von den Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt vollzieht. Eine Steigerung der optimistischen Grundhaltung in Abhängigkeit von den Chancen der Erwerbslosen am Arbeitsmarkt, würde für die Effektivität der Maßnahme im Sinne der Förderung der korrekten Kenntnis des Arbeitsmarktes als auch einer situationsspezifisch und psychisch passenden Einstellung sprechen.

Längerfristig Erwerbslose haben häufig nur eine Chance auf eine Integration in den Arbeitsmarkt, wenn sie eine flexible Einstellung zu ihrer eigenen Berufstätigkeit zeigen. Entwickeln sie während des Trainings eine Umstellungsbereitschaft hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung und der Art des Arbeitsplatzes, kann das als Hinweis für die Effektivität des Trainings gewertet werden. Die Bereitschaft zum Berufswechsel stellt damit ein weiteres Evaluationskriterium für den Bereich der Einstellungen dar.

Länger andauernde erfolglose Arbeitsuche ziehen Frustration und die Erfahrung eines Kontrollverlustes über den eigenen Erwerbsstatus nach sich (Frese, 1985). Das

Selbstwertgefühl (Paul & Moser, 2000) als auch die Selbstwirksamkeitserwartung, d.h. die Überzeugung, die Ereignisse, die das eigene Leben betreffen, in die gewünschte Richtung beeinflussen zu können, sinken während der Erwerbslosigkeit im Zuge dieser Erfahrungen (Zempel & Frese, 1997). Die Trainingseffektivität kann damit auch anhand der Entwicklung dieser Einstellungen eingeschätzt werden. Eine interne Kontrollüberzeugung (vgl. S. 10), Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit stellen damit weitere mögliche Evaluationskriterien im Einstellungsbereich dar.

Für die Ermittlung der Effektivität der in der vorliegenden Studie bewerteten Trainingsmassnahme für Erwerbslose wurden deshalb folgende Evaluationskriterien für den Bereich der Einstellungen eingesetzt:

- Zielorientierung (Frese, Stewart & Hannover, 1987),
- Handlungsorientierung nach Misserfolg und nach Erfolg (Kuhl, 1983),
- allgemeiner Optimismus (Scheier & Carver, 1985),
- Bereitschaft zum Berufswechsel (Frese & Plüddemann, 1993),
- Selbstwirksamkeitserwartung (Speier & Frese, 1997),
- Selbstwertgefühl (Mohr, 1986),
- Kontrollüberzeugung (Frese, 1979)

Welche Kriterien lassen sich nun einsetzen, um die Effektivität eines Trainings von Erwerbslosen hinsichtlich ihrer Lernresultate im Bereich des Verhaltens der Teilnehmenden zu bewerten? Empirische Studien zeigen, dass längere Erwerbslosigkeit die Eigeninitiative reduziert, geringe Eigeninitiative wiederum verlängert die Dauer der Erwerbslosigkeit (vgl. auch Frese, 1994; Zempel & Frese 2000). Die Förderung Eigeninitiative dürfte deshalb ein wichtiges Trainingsziel eines Trainings für Erwerbslose darstellen und am Zuwachs der Eigeninitiative liesse sich ein solches Training bewerten.

Weiterhin wird die Verbesserung der Schlüsselqualifikationen vor allem auch im Bereich von Konfliktlösestrategien und sozialen Kompetenzen bei persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose betont. Für die Integration der Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt ist die Kenntnis der vom Arbeitsmarkt geforderten Schlüsselqualifikationen unerlässlich. Die Trainingsziele des zu bewertenden Trainings sollten hier näheren Aufschluss über die einzelnen Elemente dieses Kompetenzbereiches liefern. Bei der Massnahme der im Folgenden vorgestellten Evaluationsstudie (Intensivtraining des Arbeitsamtes Zürich für Erwerbslose mit Integrationshemmnissen, vgl. dazu Abschnitt 4.1, Steimen & Jacomet, in Vorbereitung) werden folgende Kompetenzen als besonders relevant erachtet:

- Eigeninitiative (Frese, Fay, Hillburger, Lang & Tag, 1997; Frese, Kring, Soose & Zempel, 1996),
- Kreativität,

sowie die im Zuge sich deutlich verändernder Berufsbilder und der Einführung neuer Technologien in allen Arbeitsbereichen immer wieder geforderten

- Selbstlernkompetenz (die Fähigkeit, in einer neuen herausfordernden Situation sich seiner eigenen Kompetenzen zu besinnen, auf dieser Basis die Herausforderung anzunehmen und zu lernen)

und die mit neuen Arbeitsformen der Projekt- und Teamarbeit verbundenen Schlüsselqualifikationen

- Flexibilität,
- Kommunikationsfähigkeit,
- soziales Auftreten,
- Teamfähigkeit,
- Toleranz- und Konfliktbereitschaft.

Der wichtigste methodische Zugang zur Ermittlung dieser Kriterien ist die Beobachtung von Verhaltensweisen. Die praktische Realisierung erfordert es, Schlüsselkompetenzen in einzelne Elemente herunterzubrechen, so dass eine Registrierung möglich ist. Das geschieht exemplarisch, indem für die Einschätzung des Trainingsniveaus Aufgaben in Form eines Rollenspiels simuliert werden, und deren Ausführungsart durch Beobachtung erfasst wird. Die Beurteilung von Verhaltensweisen ist wesentlich aufwendiger als die des Wissens. Es bedarf einer klaren Festlegung des psychologischen Bedeutungsgehalts der einzelnen Kompetenzen in Form einer genauen Spezifikation der entsprechenden Kategorien mit Ankerbeispielen typischer Verhaltensweisen, anhand derer das beobachtete Verhalten dann beurteilt werden kann (vgl. dazu Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

Die Feststellung des Lernfortschritts im Training erfordert eine Vor- und Nachmessung. Diese methodisch plausible Forderung ist praktisch nicht immer einfach umzusetzen. So kann die Vormessung die Teilnehmenden bspw. für die Evaluationskriterien sensibilisieren oder es kann zu Übungseffekten in der Nachmessung kommen. Diesen methodischen Problemen muss schon bei der Entwicklung der Untersuchungsmethoden als auch bei dem Entwurf des Untersuchungsplans entgegenge wirkt werden (vgl. dazu Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

3.2.3 Verhaltens- und Einstellungskriterien

Die Feststellung der Lernresultate betrifft den Lernfortschritt während des Trainingskurses. Bei den Kriterien der Verhaltensebene geht es dagegen darum, ob das im Training erworbene Wissen, die geänderten Verhaltensweisen und Einstellungen nun auch nach Abschluss des Trainings auf das eigene Anwendungsumfeld generalisiert werden. Lerneffekte in diesen Bereichen stellen zwar eine Bedingung für den Transfer von Gelerntem auf das Anwendungsumfeld dar, implizieren diesen aber nicht. Der Transfer lässt sich anhand der Verhaltensweisen und Einstellungen, die im Anwendungsfeld gezeigt werden, ermitteln.

Als Evaluationskriterien für diese Ebene bieten sich die Kriterien an, die schon benutzt wurden, um den Lernfortschritt zu bewerten (vgl. Abschnitt 3.2.2). Auf die Ermittlung des Wissenstransfers kann bei einem persönlichkeitsorientierten Training

wiederum verzichtet werden. Für die Feststellung der Transferkriterien lassen sich mittels einer Selbsteinschätzung der oben ausgeführten Einstellungen und mittels einer Fremdeinschätzung der oben genannten Evaluationskriterien für den Verhaltensbereich messen.

Auch auf dieser Evaluationsebene ist eine Vor- und Nachmessung anzustreben, um Veränderungen im Anschluss an das Training ermitteln zu können. Die Kriterien sind jeweils zum Abschluss des Trainings als auch nach einem angemessenen Zeitraum zur Umsetzung des Gelernten im Anwendungsumfeld zu messen und mit einander zu vergleichen, um eine Bewertung des Transfers der Trainingswirkung vornehmen zu können.

3.2.4 Resultatkriterien

Die Effektivität des Trainings für Erwerbslose kann auch daran bewertet werden, welche Effekte das Training auf die individuelle Situation der Betroffenen hat. Zwei Aspekte sind im Kontext der Erwerbslosigkeit hier von besonderer Bedeutung. Dies ist zum einen die Befindlichkeit der Betroffenen in Form depressiver Verstimmungen und psychosomatischer Beschwerden. Eine Vielzahl empirischer Studien belegen, dass diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen als Folgen der Erwerbslosigkeit auftreten können (Fryer & Payne, 1986; Winefield, 1995; Murphy & Anthanasou, 1999; Paul & Moser, 2000) und im Weiteren auch die Chancen auf eine Wiederbeschäftigung reduzieren (Paul & Moser, 2000). Zum anderen kann die Bewerbungssituation der Erwerbslosen als weiteres Resultat des Trainings zur Bewertung der Effektivität eines Trainings für Erwerbslose betrachtet werden. Als mögliche Kriterien sind hier

- die Anzahl der Bewerbungen,
- die Anzahl der Vorstellungsgespräche und
- die Anzahl der Zweitgespräche oder Einladungen zu einem Probearbeitstermin

jeweils bezogen auf einen fest definierten Zeitraum als quantitativ messbare Evaluationskriterien anwendbar. Die Wiederbeschäftigungsquote als auch die Arbeitssituation sind aufgrund der starken Beeinflussung dieser Kriterien durch die Arbeitsmarktlage keine aussagekräftigen Kriterien für die Trainingseffektivität.

Die Anzahl der Bewerbungen ist ein Indikator für den Umfang der Bewerbungsaktivitäten überhaupt. Daraus lassen sich aber noch keine Hinweise zur Qualität der Bewerbungen oder der Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen oder des relevanten Arbeitsmarktes entnehmen.

Die Anzahl der Vorstellungsgespräche kann aber als Indikator für die Qualität der Gestaltung bzw. Vorgehensweise bei der Bewerbung, als auch für die Kenntnis des relevanten Arbeitsmarktes herangezogen werden. Bei einer mangelhaften Qualität der Bewerbung oder einer falschen Einschätzung des Arbeitsmarktes ist nicht damit zu rechnen ist, dass es zu einem Vorstellungsgespräch kommt.

Die Anzahl der Zweitgespräche oder Termine für eine Probearbeit kann als Indikator für eine Übereinstimmung des Stellenprofils mit dem beruflichen Profil des/der Teilnehmenden und dessen/deren Selbstdarstellungsfähigkeit herangezogen werden.

Eine Fortsetzung des Bewerbungsverfahrens ist nur zu erwarten, wenn sich ein/eine Teilnehmende entsprechend des Stellenprofils darstellen kann. Hat ein/eine Teilnehmende sein/ihr Potential nicht richtig eingeschätzt oder kann er/sie dieses nicht adäquat im ersten Vorstellungsgespräch darstellen, wird er/sie wohl kaum noch zu einem weiteren Termin eingeladen.

Anzumerken bleibt noch, dass diese Kriterien der Bewerbungssituation nicht unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage Berücksichtigung finden dürfen. Auch diese Masszahlen werden von der Anzahl offener Stellen am Arbeitsmarkt beeinflusst, so dass weder die absoluten Zahlen noch deren Entwicklung über die Zeit über verschiedene Trainings hinweg verglichen werden dürfen. Wird angenommen, dass sich die Arbeitsmarktlage während einer Trainingsmaßnahme nicht gravierend verändert, lassen Differenzwerte dieser Bewerbungsmasse im Verlauf eines Trainings aber eine Bewertung der Trainingseffektivität eines Erwerbslosentrainings auf der Resultatebene zu.

Die Befindlichkeitsmasse als auch die Kriterien der Bewerbungssituation lassen sich gleichermaßen zur Ermittlung von Trainings- und Transfereffekten heranziehen. In ihnen kommt zum Ausdruck, ob sich etwas in der individuellen Situation der/des erwerbslosen Teilnehmenden verändert hat.

3.3 Fragestellungen zur Bewertung eines Trainings für Erwerbslose

Für die Bewertung eines Erwerbslosentrainings lassen sich anhand der bisherigen theoretischen Ausführungen folgende Fragestellungen zur Untersuchung der kurz- und längerfristigen Effektivität formulieren:

1. Lässt sich eine **Lernfortschritt** der Trainingsteilnehmenden in Form eines Zuwachses in den Evaluationskriterien (Einstellungen, Verhaltensweisen, Befinden, Bewerbungssituation) am Ende des Trainings für Erwerbslose feststellen?
2. Lässt sich ein positiver **Transfer** des Gelernten auf die alltägliche Situation in der eigenen Umgebung der Trainingsteilnehmenden eines Trainings für Erwerbslose in Form eines Zuwachses der Evaluationskriterien oder der Beibehaltung des Niveaus der Evaluationskriterien auf der Höhe der Trainingseffekte nach einem mehrere Monate umfassenden Transferzeitraum feststellen?

Um der Komplexität eines persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose gerecht zu werden, wurden bisher verschiedene Evaluationskriterien auf verschiedenen Evaluationsebenen skizziert. Ferner ist anzunehmen, dass die Trainingsteilnehmenden einer solchen Massnahme unterschiedliche Voraussetzungen in den verschiedenen Bereichen mitbringen. Betrachten wir als Beispiel nur die Verhaltensweisen, die den Schlüsselkompetenzen zugeordnet werden können. Personen, die vor dem Training eine schwach ausgeprägte Eigeninitiative zeigen, müssen deshalb nicht gleichzeitig wenig teamfähig sein. Die Ausprägungen jedes Teilnehmenden in den einzelnen Evaluationskriterien kann also schon zu Beginn des Trainings sehr unterschiedlich aussehen und es ist nicht davon auszugehen, dass Trainingsteil-

nehmende in allen Kriterien den gleichen Entwicklungsbedarf haben. Demzufolge wäre auch nicht bei jedem Trainingsteilnehmenden in allen Kriterien unbedingt ein Lernfortschritt zu erwarten bzw. zu fordern. Die Effektivität eines Trainings für Erwerbslose könnte auch in der differenzierten Wirkung, d.h. der Unterstützung besonders schwacher Teilnehmender in einzelnen Evaluationskriterien zum Ausdruck kommen. Deshalb werden im Weiteren die oben genannten ersten beiden Fragestellungen hinsichtlich des Trainingseffektes und des Transfereffektes eines Erwerbslosentrainings speziell für Teilnehmergruppen, die vor Beginn des Trainings eine sehr geringe Ausprägung in einem Evaluationskriterium hatten (Extremgruppen), im Rahmen der folgenden Evaluationsstudie untersucht.

Im nächsten Abschnitt wird die methodische Umsetzung dieser Fragestellungen im Rahmen einer Evaluationsstudie eines Trainings für Erwerbslose ausgeführt. Dabei wird auf die Massnahme selber, die Stichprobe, das Design der Studie und die Datenerhebungsmethoden eingegangen.

Die Erhebungsmethoden haben unterschiedliche Vor- und Nachteile, auf die kurz eingegangen werden soll. Ferner zielen Trainingsmassnahme für Erwerbslose nicht zuletzt auf deren Wiederbeschäftigung ab. Dies kann zu einem Abbruch der betreffenden Teilnehmenden in der Studie führen. Auswirkungen auf die Stichprobe und die Repräsentativität der Daten werden diskutiert.

4 Evaluationsstudie

Bisher wurden theoretische Überlegungen und eine Reihe an Operationalisierungsmöglichkeiten von Evaluationskriterien für die Durchführung einer Evaluation von persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose vorgestellt. In diesem Abschnitt soll nun auf die methodische Umsetzung der vorliegenden Evaluationsstudie eingegangen werden.

4.1 Evaluierte Massnahme

Bei der Massnahme, die evaluiert wurde, handelte es sich um ein 12-wöchiges persönlichkeitsorientiertes Trainingsprogramm für Erwerbslose mit ca. 15 Teilnehmenden. Zielgruppe dieser Massnahme waren schwer vermittelbare Erwerbslose (ungelernte bis gering qualifizierte Erwerbslose, fremdsprachige Erwerbslose, jugendliche Erwerbslose, Frauen, die vorher Hilfstätigkeiten ausgeführt haben) mit einem oder mehreren Integrationshemmnissen.

Die Inhalte der Massnahme umfassten:

- eine Standortbestimmung / Situationsanalyse anhand der Reflexion der eigenen Situation durch die Teilnehmenden und einer Überprüfung der eigenen Vermittlungsaussichten als auch der Analyse und Bestimmung realistischer Arbeitsplatzchancen;
- eine Abklärung des fachbezogenen und persönlichkeitspezifischen Potentials der Teilnehmenden;

- die Erarbeitung einer beruflichen Perspektive auf Basis des ermittelten Profils und in Abstimmung auf die Gegebenheiten am regionalen Arbeitsmarkt;
- Entwicklung eines Aktionsplans zur Umsetzung dieser beruflichen Perspektive;
- Umsetzung und Optimierung der Bewerbungsstrategie (Lektüre und Auswertung von Stellenanzeigen, Erstellung einer empfängerorientierten Bewerbermappe, theoretische Grundlagen und praktische Anleitung der Stellensuche und Vorstellungsgesprächen etc.);
- Umsetzung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse im Rahmen der Initiierung, des Managements und der Realisierung eines praxis- und wirtschaftsnahen Projektes innerhalb der Trainingsgruppe.

Zentrales Anliegen in der Methodik war die Kombination von Lernen und Arbeit. Die Gewichtung und methodische Umsetzung der einzelnen Aspekte erfolgte entsprechend den individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen der einzelnen Teilnehmenden.

4.2 Stichprobe der Evaluationsstudie

Die Stichprobe bestand aus 80 Erwerbslosen² mit Integrationshemmnissen (lange Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Probleme, Schulden, Suchtprobleme, Kinderbetreuung und kulturelle bzw. religiöse Probleme), die jeweils an einem von 5 Trainings (vgl. Abschnitt 4.1 oben) teilgenommen haben. Die 41 weiblichen und 38 männlichen Untersuchungsteilnehmenden waren im Durchschnitt 39,3 Jahre alt und durchschnittlich seit etwa 14,4 Monaten arbeitslos (Range: 1/4 Jahr bis 6 Jahre). Ca. 1/4 der Stichprobe war schweizer Nationalität³, 1/6 kam aus Ländern der EU und etwas weniger als die Hälfte der Stichprobe stammte aus einem anderen Land. Die Teilnehmenden unterschieden sich in ihrem Aufenthaltsstatus: 37% der Stichprobe hatten eine Niederlassungsbewilligung (Bewilligung C), 15% eine Jahresbewilligung (Bewilligung B), 4 % waren Asylsuchende (Bewilligung F oder N). 44% der Stichprobe gaben keinen besonderen Aufenthaltsstatus an.

Zum höchsten Bildungsabschluss ergab sich folgendes Bild: 17% der Stichprobe gab an, noch keinen Schul- oder Berufsabschluss zu haben, 35% einen Schulabschluss, 25% besaßen eine abgeschlossene Berufsausbildung, 17% Matura bzw. Abitur und 6% einen Fach- oder Hochschulabschluss. Zur vorherige Funktion gaben 43% der Stichprobe an, zuletzt in einer Hilfsfunktion tätig gewesen zu sein, 17% in einer Fachfunktion, 10% in einer Führungsposition oder selbständig, 39% der Angaben verteilen sich auf andere Funktionen (u.a. Hausfrau/Erziehung, Schüler/Student/Lehrling).

² Auswertbares Datenmaterial lag nur von 79 Personen vor.

³ Hier und im Weiteren wird Nationalität im Sinne der nationalen Herkunft der Teilnehmer verwendet. Da die staatsbürgerliche Nationalität nicht in jedem Falle die nationale Herkunft der Teilnehmer widerspiegelt, im Weiteren hierfür auf die Angabe des Landes der Schul- und Ausbildung zurückgegriffen wurde.

4.3 Datensammlung der Evaluationsstudie

Im Folgenden wird ausgeführt, mit Hilfe welchen Methoden die Evaluationskriterien und zu welchen Zeitpunkten diese jeweils erhoben wurden.

4.3.1 Methoden der Datensammlung

Für die Datensammlung wurden vier Methoden eingesetzt:

- 1) Fragebögen zum Ausfüllen durch die Trainingsteilnehmenden und zum Ausfüllen für die Personalberatenden dieser Teilnehmenden
 - geschlossene Fragen mit 2 oder 5-stufiger Antwortskala, wobei in einem hohen Wert jeweils eine hohe Ausprägung des Merkmals zum Ausdruck kam;
- 2) Interviews anhand eines strukturierten Leitfadens
 - schriftliche Protokollierung der Teilnehmerantworten
 - Übertragung des schriftlichen Protokolls in quantitatives Datenmaterial anhand eines Ratingleitfadens
 - Massnahmen zur Standardisierung: vorhergehendes Interviewertraining, wiederholte Abstimmungsrunden der Interviewenden während der Erhebung anhand von Problemfällen, Interview- und Ratingleitfaden mit Ankerbeispielen (vgl. dazu Zempel, Jacomet & Moser, 2000);
- 3) Verhaltensbeobachtung
 - Gruppenübung⁴ mit ca. 5 Teilnehmenden (Vorgabe einer komplexen Situation sowie die Vorgabe einer Anzahl an alternativen Lösungen, Abstimmungprozess der Teilnehmenden auf eine einstimmige Lösung wurde beobachtet)
 - jeder Beobachtenden beobachtete das Verhalten von 2 Teilnehmenden
 - anschliessende Einschätzung der Schlüsselkompetenzen durch die Beobachtenden anhand eines Ratingleitfadens
 - Massnahmen zur Standardisierung: vorhergehendes Beobachtertraining, wiederholte Abstimmungsrunden der Beobachtenden während der Erhebung anhand von Problemfällen, Ratingleitfaden mit Ankerbeispielen;

Aufgrund der Vor- und Nachteile jeder Methode (vgl. dazu Bergmann, 1999, S. 262 ff.) wurde für die Erfassung der oben beschriebenen Evaluationskriterien und Einflussfaktoren folgende Methodenzuordnung getroffen.

Zugunsten der Zeitökonomie wurden soziodemographischen Merkmale soweit als möglich (Nationalität, Alter, Geschlecht, Bildung, vorherige Funktion) und die Einschätzung der Umgebungsbedingungen (soziale Unterstützung, finanzielle Ressourcen) mittels des Fragebogens erhoben, der von den Teilnehmenden auszufüllen war. Zur Ermittlung der Vermittlungschancen jedes Teilnehmenden am Arbeitsmarkt wurde von der/dem Personalberatenden jedes Teilnehmenden ein weiterer Fragebogen ausgefüllt.

Da bei der Erhebung von Einstellungen und psychischem Befinden bei anderen Erhebungsmethoden die Gefahr besteht, dass die Teilnehmenden versuchen, sich

⁴ Es wurden für verschiedene Erhebungszeitpunkte unterschiedliche Versionen dieser Übung entwickelt, um potentielle Übungseffekte zu reduzieren.

möglichst positiv darzustellen (sozial erwünschte Reaktion), wurden diese Daten ebenfalls via Fragebogen erhoben. Im weiteren wurde auf eine anonyme Behandlung der Teilnehmerangaben durchgeführt (Zuordnung der Teilnehmerangaben verschiedener Erhebungsmethoden mittels eines Kennwortes, dass nur dem Teilnehmenden bekannt war).

Bei anderen Kriterien wurden Fremdeinschätzungen durch geschulte Interviewende oder Beobachtende vorgezogen. Die Einschätzung der Qualifikation und die Bewertung der Schlüsselqualifikationen erfordern den Vergleich der Merkmalsausprägung der Teilnehmenden mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Da die Einschätzung der Gesamtqualifikation in Bezug auf den regional relevanten Arbeitsmarkt erfolgen sollte, fand eine differenzierte Erfassung der bisherigen Aus- und Weiterbildungen und der beruflichen Tätigkeiten im Rahmen des Interviews statt. Die Schlüsselqualifikationen, die v.a. für die Arbeit in einem Team von Bedeutung sind (soziales Auftreten, Teamfähigkeit, Toleranz- und Kompromissbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Kreativität) wurden im Rahmen von Gruppenübungen mit Hilfe der Verhaltensbeobachtung erhoben. Zur Erhebung der weiteren Schlüsselkompetenzen (Eigeninitiative, Selbstlernkompetenz) wurde im Rahmen des Interviews eine situationale Erhebungstechnik angewandt. Nach Vorgabe konkreter Problemsituationen und Hindernisse wurden die Lösungsvorschläge der Teilnehmenden notiert. Anhand der Lösungsvorschläge wurden die Eigeninitiative als ein Index aus der Anzahl überwundener Hindernisse, der Aktivität und der Erfolgsorientierung der Lösungsvorschläge ermittelt (vgl. dazu auch Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997), die Kreativität als auch die Selbstlernkompetenz, die in den Antworten der Teilnehmenden zum Ausdruck kamen, durch den/die Interviewende eingeschätzt. Nach Abschluss des Interview nahm der/die Interviewende ferner noch eine Einschätzung des Sprachvermögens der Teilnehmenden vor.

Um gewährleisten zu können, dass von den Messergebnissen auf die tatsächlichen Ausprägungen der beschriebenen Variablen und Evaluationskriterien geschlossen werden kann, wurden psychometrische Gütekriterien bei der Erfassung der Evaluationskriterien berücksichtigt. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf der Gültigkeit/Aussagekraft (Validität) und der Messgenauigkeit/Zuverlässigkeit (Reliabilität) der Instrumente. Zur Sicherstellung dieser Kriterien wurde soweit als möglich auf bewährte Skalen und Instrumente zurückgegriffen, deren Validität und Reliabilität schon im Vorfeld in anderen Studien ermittelt und in der Literatur berichtet worden waren. Die Reliabilität⁵ wurde für alle eingesetzten Instrumente erneut überprüft und kann als ausreichend bis sehr gut eingeschätzt werden (Cronbachs α : .56 - .91). Die Zuverlässigkeit der Skalen Zielorientierung (Cronbachs α = .46) und Bereitschaft zum Berufswechsel (Cronbachs α = .43) ist aber im vorliegenden Fall als relativ schwach einzuschätzen.

Zur Sicherstellung der Objektivität der Messungen, d.h. der Unabhängigkeit der Messergebnisse von den Durchführenden der Studie bei der Messung, Auswertung und Interpretation der Daten wurden folgende Massnahmen ergriffen: weit gehender Einsatz von Fragebögen mit geschlossenen Fragen und vorgegebene Antwortkategorien, Einsatz strukturierte Interviewleitfäden mit vorgegebenem Wortlaut der Fragen, Ratingleitfäden mit Ankerbeispielen zur Einschätzung der Antworten und Verhaltensweisen der Teilnehmenden auf einer vorgegeben Skala, Interviewer- und

⁵ Zur Interpretation der Reliabilitätsangaben: $0 \leq \alpha \leq 1$, wobei $\alpha = 1$ die Messfehlerfreiheit einer Skala ausdrückt (hoch zuverlässige Skala) und $\alpha = 0$ verdeutlicht, dass die Daten, die mit einer solchen Skala gemessen werden, nicht die wahren Merkmalsausprägungen widerspiegeln, da sie sehr stark von Messfehlern beeinträchtigt sind (hoch unzuverlässige Skala).

Beobachtertraining zur korrekten Messung und Interpretation der Teilnehmerangaben, wiederholte Diskussionsrunden in denen Problemfälle diskutiert wurden, um den Standard zur Bewertung von Problemfällen abzusichern. Fälle, in denen die Sicherstellung dieses einheitlichen Standards nicht gewährleistet war, fanden bei der Datenanalyse keine Berücksichtigung.

Als weitere Gütekriterien wurden die Ökonomie und die Akzeptanz der eingesetzten Instrumente bewertet. Zusammenfassend lässt sich hier festhalten, dass bei vorliegenden Instrumenten, der Fragebogen die höchste Ökonomie aufwies, gefolgt vom Interview. Die Verhaltensbeobachtung schnitt hier am schlechtesten ab. Bei der Akzeptanz der Instrumente schnitt aus Sicht der Teilnehmenden die Verhaltensbeobachtung am besten ab, gefolgt vom Interview und an letzter Stelle kam der Fragebogen, der bei vielen Teilnehmenden als Test oder Prüfungsaufgabe empfunden wurde (vgl. dazu im Weiteren Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

4.3.2 Design der Studie

Um der Dynamik des Transferprozesses gerecht zu werden (vgl. Baldwin & Ford, 1988), wurde ein längsschnittliches Design mit sechs Erhebungszeitpunkten gewählt.

2-4 Wochen vor dem Training wurde die erste Vormessung der Einstellungen und des psychischen Befindens durchgeführt, da vermutet werden kann, dass eine Messung am ersten Trainingstag hier schon erste Reaktionen auf das Training widerspiegeln und in diesem Falle keine valide Vormessung darstellen würde⁶.

Die zweite Vormessung erfolgte am ersten Trainingstag. Dabei wurden sämtliche Evaluationskriterien als auch alle Einflussfaktoren erhoben. In der Mitte des Trainings fand eine Kontrollmessung statt, bei der alle Evaluationskriterien bis auf die Schlüsselkompetenzen in einer Gruppenübung ermittelt wurden. Auf die Kontrollmessung wurde hier verzichtet, um Übungseffekten entgegenzuwirken.

Die vierte Messung (Nachmessung für die Trainingseffekte, Vormessung für die Transfereffekte) fand am letzten Trainingstag statt. Hier wurden sämtliche Evaluationskriterien erhoben.

Die Transferzeit nach Abschluss des Training in der das Gelernte im alltäglichen Anwendungsumfeld erprobt und angepasst werden konnte betrug sechs Monate. Drei Monate nach Abschluss des Trainings fand hierzu eine erneute Kontrollmessung statt und sechs Monate im Anschluss an das Training wurden innerhalb der sechsten Messung (Nachmessung für die Transfereffekte) wiederum alle Evaluationskriterien erfasst.

⁶ Der Vergleich der Mittelwerte 2-4 Wochen vor dem Training und zu Trainingsbeginn erbrachte keine Hinweise darauf, dass die Teilnahme des ersten Trainingstags zu signifikanten Verbesserungen in den Evaluationskriterien geführt hatte. Aufgrund dessen wurden im Weiteren die Messwerte des ersten Trainingstags als Vormessung herangezogen.

Erhebungszeitpunkte	Methode	Inhalte
t1 2-4 Wochen vor dem Training	Kurzfragebogen	psych. Befinden Einstellungen
t2 erster Trainingstag	Fragebogen Interview Verhaltensbeobachtung	psych. Befinden Einstellungen Teilnehmereigenschaften Umfeld Bewerbungssituation Verhalten
t3 Mitte des Trainings	Fragebogen Interview	psych. Befinden Einstellungen Bewerbungssituation Verhalten
t4 letzter Trainingstag	s. t2	s. t2
t5 nach 3 Monaten Transferzeit	s. t3	s. t3
t6 nach sechs Monaten Transferzeit	s. t2	s. t2

Abbildung 1 Design der Evaluationsstudie des Trainings für Erwerbslose

4.4 Datenrücklauf

Es wurden 80 Teilnehmende aus 5 Intensivkursen in die Evaluation miteinbezogen. Die Rücklaufquote des ersten Kurzfragebogens, der den Teilnehmenden zu gesandt wurde, betrug 80%, die Quote der Fragebögen am ersten Trainingstag liess sich hier auf 84% erhöhen, die restlichen 16% hatten entweder starke Sprachprobleme oder waren nicht bereit den Fragebogen auszufüllen, da sie dies teilweise als Prüfungs- oder Testsituation empfanden.

Die Rücklaufquote im Interview am ersten Tag betrug 86% und war damit noch etwas höher als beim Fragebogen. Der Datenrücklauf der Übung ist mit dem des Interviews vergleichbar. Da hier nur die Daten von 4 Trainingsgruppen berücksichtigt werden konnten, umfasst der Umfang auswertbarer Stichprobendaten aber nur 71%.

Im weiteren Verlauf des Trainings und der Transferzeit schieden 53% der Teilnehmenden aus der Untersuchung aus. 18% schieden während der Trainingszeit aus, 35% während der sechs Monate im Anschluss an das Training. Gut die Hälfte der ausgeschiedenen Teilnehmenden hatte inzwischen eine Stelle gefunden, etwas weniger als die Hälfte hatte aus anderen Gründen (Krankheit, Umzug, sonstiges) das Training abgebrochen. Ob diese Stichprobenmortalität einen systematischen Einfluss auf die Ergebnisse der Studie hatte, wurde im Weiteren analysiert (vgl. dazu Abschnitt 4.5). Bis zum Abschluss des Trainings konnten mit dem Fragebogen noch Daten von 67% der Stichprobe ermittelt werden, mit dem Interview von 56% und mit der Verhaltensbeobachtung von 44%.

Untersuchungsteilnehmende		79	Rücklauf- quoten
Personalberater-Fragebogen		78	
Fragebogen	t1	63	80%
	t2	66	84%
	t4	53	67%
	t6	34	43%
Interview	t2	68	86%
	t4	45	56%
	t6	17	22%
Verhaltens- beobachtung	t2	56	(71%) ⁷
	t4	35	(44%) ⁷
	t6	14	18%

Abbildung 2 Datenrücklauf der Erhebungszeitpunkte nach Erhebungsmethoden

Drei als auch nach sechs Monaten nach Abschluss des Trainings wurden alle Teilnehmenden erneut zur Datenerhebung in das Arbeitsamt eingeladen. Da das persönliche Erscheinen für den Fragebogenrücklauf nicht unbedingt nötig war, lag die Rücklaufquote hier zum Abschluss der Studie bei immerhin noch 43% der Gesamtstichprobe, mit Hilfe des Interviews und der Verhaltensbeobachtung konnten nur noch von ca. 20% der Stichprobe Daten ermittelt werden. Für die weiteren Auswertungen bedeutet diese Reduzierung der Stichprobengröße eine gewisse Einschränkung statistischer Analysemöglichkeiten.

Folgendes Fazit zu den Erhebungsmethoden zur Evaluation eines Erwerbslosentrainings lässt sich daraus ziehen. Bei Einsatz des Fragebogens im Rahmen einer Massnahme kann es zu geringen Ausfällen kommen, da einzelne Teilnehmende Probleme mit diesem Instrument haben können (Sprachschwierigkeiten, potentieller Prüfungscharakter). Nach Abschluss der Massnahme ist dies die Methode der Wahl, da diese im Vergleich zu anderen Methoden die höchste Rücklaufquote erwarten lässt. Beim Interview ergeben sich während der Massnahme nur sehr geringe Ausfälle, da weder auf der Seite der Teilnehmenden noch bei trainierten Interviewenden hier grössere Probleme zu erwarten sind. Nach Abschluss einer Massnahme ist der Datenrücklauf aber gegenüber dem Fragebogen deutlich reduziert. Bei der Verhaltensbeobachtung ist bei einem Einsatz geschulter Beobachtender mit ähnlichen Rücklaufquoten zu rechnen wie beim Interview.

4.5 Repräsentativität des Datenmaterials

Aufgrund der Stichprobenmortalität von 53% fand eine deutliche Reduzierung des auswertbaren Datenmaterials statt. Dabei könnten systematische Ausfälle zu einer Verzerrung der Messergebnisse geführt haben. Deshalb wurde geprüft, ob sich Teilnehmenden, die im Laufe der Studie ausgeschieden sind, schon zu Beginn systematisch von den anderen Teilnehmenden der Studie unterschieden.

⁷ Aufgrund methodischer Probleme in einer Trainingsgruppe konnten hier nur die Daten von 4 Trainingsgruppen berücksichtigt werden.

Die Personen, die aus der Studien ausschieden, wiesen im Vorfeld statistisch signifikante Unterschiede in ihrer Bewerbungssituation und in dem Umfang der sozialen Unterstützung, die sie durch ehemalige Kollegen und Kolleginnen erfuhren, auf. Die Personengruppe hatte schon vor dem Training eine signifikant höhere «Anzahl an Zweitkontakten in den letzten vier Wochen» ($\text{mean}^8 = 1,42$; $\text{sd}^9 = 1,96$) gegenüber den Personen, die bis zum Ende der Studie in der Stichprobe blieben ($\text{mean} = 0,44$, $\text{sd} = 1,04$). Ferner erfuhren sie eine geringere soziale Unterstützung durch ihr ehemaligen Kollegen und Kolleginnen ($\text{mean} = 1,81$; $\text{sd} = 1,30$) im Vergleich zu den Personen, die weiterhin teilnahmen ($\text{mean} = 2,41$; $\text{sd} = 0,99$). Bei den anderen Evaluationskriterien im Bereich der Einstellungen, der Verhaltensweisen als auch im psychischen Befinden liessen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen diese beiden Gruppen feststellen.

Wenn man annimmt, dass die Teilnehmenden, die ausgeschieden sind, als auch die Teilnehmenden, die bis zur letzten Erhebung in der Stichprobe blieben, in gleicher Weise im Training lernen und sich entwickeln, dann ist davon auszugehen, dass die Messergebnisse der reduzierten Stichprobe mit einer Ausnahme («Anzahl der Bewerbungsgespräche in den letzten 4 Wochen») keiner systematischen Verzerrung gegenüber der anfänglichen Stichprobe unterliegen.

Bei dem Kriterium «Anzahl der Bewerbungen in den letzten 4 Wochen» ist anzunehmen, dass die Daten der reduzierten Stichprobe das tatsächliche Niveau der Zweitkontakte unterschätzen, da die Teilnehmenden mit einem höheren Niveau an Zweitkontakten im Laufe der Studie ausgeschieden sind. Da die Trainings- und Transfereffekte aber anhand der Differenz der Messwerte jedes Teilnehmenden vor und nach dem Training bzw. vor und nach dem Transfer ermittelt werden, hat diese Unterschätzung in der reduzierten Stichprobe bei Zugrundelegung der Annahme einer gleichartigen Entwicklung der ausgeschiedenen und der verbliebenen Teilnehmenden keinen Einfluss auf die Grösse der Trainings- und Transfereffekte.

5 Trainings- und Transfereffekte

Für die Bewertung des Trainings für Erwerbslose wurden nun hinsichtlich der **Trainingseffekte** folgende Fragen analysiert: Lässt sich ein **Lernfortschritt** aller Trainingsteilnehmenden in Form eines Zuwachses in den Evaluationskriterien (Einstellungen, Verhaltensweisen, Befinden, Bewerbungssituation) am Ende des Trainings feststellen? Bezogen auf eine spezifische Förderung von Teilnehmenden mit besonders niedrigen Ausprägungen in den Evaluationskriterien lässt sich im Weiteren fragen, ob sich auch ein Lernfortschritt am Ende des Trainings bei Teilnehmenden feststellen lässt, die zu Beginn nur unterdurchschnittliche Ausprägung in einem Evaluationskriterium aufwiesen.

Für die Bewertung der **Transfereffekte** des Trainings für Erwerbslose wurden folgende Fragestellungen analysiert: Lässt sich ein **positiver Transfer** des Gelernten auf die alltägliche Situation in der eigenen Umgebung der Trainingsteilnehmenden eines Trainings für Erwerbslose in Form eines **Zuwachses der Evaluationskriterien oder der Beibehaltung des Niveaus der Evaluationskriterien auf der Höhe der Trainingseffekte**

⁸ mean = Mittelwert; durchschnittlicher Wert aller Teilnehmerangaben;

⁹ sd = Standardabweichung; Mass für die Streuung aller Angaben um den Mittelwert; je grösser die Standardabweichung, um so breiter und flacher die Verteilung der Teilnehmerangaben um den Mittelwert;

nach Abschluss des Trainings innerhalb eines mehrere Monate umfassenden Transferzeitraum feststellen? Dabei besteht sich zum einen die Frage, ob positive Trainingseffekte bei allen Teilnehmenden erhalten bleiben oder ob sich nach Abschluss des Trainings noch ein weiterer Anstieg in den Evaluationskriterien feststellen lässt. Zum anderen besteht hinsichtlich einer spezifischen Förderung von schwachen Teilnehmenden die Frage, ob das Niveau der Evaluationskriterien auch bei Teilnehmenden, die zu Trainingsbeginn unterdurchschnittliche Ausprägungen in einem Evaluationskriterium aufwiesen, auch nach dem Transferzeitraum auf dem Trainingsabschlussniveau lagen, oder ob sich im Laufe dieser Transferzeit noch positive Fortschritte durch weitere Übung und Generalisierung des Gelernten ergeben hatten.

Zur Ermittlung von Veränderungen der Werte in den Evaluationskriterien zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten wäre an sich eine multivariate Analysetechnik zu wählen. Zugunsten der Anschaulichkeit wurde aber auf die Darstellung multivariater Analyseergebnisse zugunsten folgender Einzelvergleiche verzichtet.

Zur Ermittlung der Trainingseffekte wurden die Mittelwerte aller Evaluationskriterien der Messzeitpunkte „vor dem Training„ (t2) und „zum Abschluss des Trainings„ (t4) miteinander auf statistisch signifikante Unterschiede verglichen. Zur Beantwortung des ersten Teils der Frage wurden alle Trainingsteilnehmenden berücksichtigt. Zur Beantwortung der Fragestellung der spezifischen Förderung besonders schwacher Teilnehmenden, wurde für jedes Evaluationskriterium eine Extremgruppe¹⁰ gebildet, die nur die Teilnehmenden umfasste, die zu Beginn des Trainings in dem jeweiligen Evaluationskriterium einen Messwert unter dem Skalenmittel aufwiesen. Zur Ermittlung der Trainingseffekte bei Teilnehmenden mit besonders niedrigen Ausprägungen zu Trainingsbeginn wurde innerhalb jeder Extremgruppe der Mittelwert des entsprechenden Evaluationskriteriums „vor dem Training„ (t2) mit dem Mittelwert des Evaluationskriteriums „zum Abschluss des Trainings„ (t4) auf einen statistisch signifikanten Unterschied hin überprüft.

Zur Ermittlung der Transfereffekte wurden die gleichen Analysen mit den Mittelwerten aller Evaluationskriterien der Messzeitpunkte „zum Abschluss des Trainings„ (t4) und „sechs Monate nach Abschluss des Trainings„ (t6) miteinander auf statistisch signifikante Unterschiede verglichen. Zur Beantwortung des ersten Teils der Frage wurden wiederum alle Trainingsteilnehmende berücksichtigt, zur Beantwortung der Frage der spezifischen Unterstützung von Teilnehmenden, die zu Trainingsbeginn in einem Kriterium eine besonders niedrige Ausprägung hatten, wurden wiederum nur die Extremgruppen berücksichtigt.

In einigen Extremgruppen war der Teilnehmerumfang sehr gering (Selbstwertgefühl n= 4, Bereitschaft zum Berufswechsel n= 5, Depressivität n= 8). Dieser geringe Stichprobenumfang in den genannten Gruppen verdeutlicht, dass nur wenige Teilnehmenden zu Beginn des Trainings ein geringes Selbstwertgefühl, eine geringe Bereitschaft zum Berufswechsel angaben oder unter starken Depressionen litten. Dieser Sachverhalt der aus Sicht der Teilnehmenden positiv zu bewerten ist, birgt aber ein Problem für die statistischen Analysen. Aufgrund des geringen Stichprobenumfangs besteht die Gefahr, daß auch relativ große Unterschiede bei den Mittelwertsvergleichen nicht statistisch signifikant werden. Deshalb wurden neben statis-

¹⁰ Als Extremgruppe wird eine Teilnehmergruppe mit besonders hohen oder niedrigen Messwerten in einem Merkmal bezeichnet. Im vorliegenden Fall werden die Teilnehmer, die zu Trainingsbeginn in einem Evaluationskriterium Werte unterhalb des mittleren Skalenwertes aufwiesen, zu einer Extremgruppe bezogen auf das jeweilige Evaluationskriterium zusammengefasst. Hinsichtlich jedes Evaluationskriteriums kann sich die entsprechende Extremgruppe somit aus ganz unterschiedlichen Trainingsteilnehmenden zusammensetzen.

tisch signifikanten Unterschieden zusätzlich die Effektgrössen¹¹ ermittelt, um noch praktisch bedeutsame Effekte ermitteln zu können. Die statistische Absicherung dieser im folgenden als praktisch bedeutsam berichteten Effekte müsste aber noch an einer grösseren Stichprobe erfolgen, um diese Ergebnisse verallgemeinern zu können.

Auf ein weiteres statistisches Problem, daß speziell bei der Analyse von Extremgruppendaten zu berücksichtigen ist, soll an dieser Stelle schon kurz hingewiesen werden (vgl. dazu im weiteren auch Abschnitt 5.2). Bei extremen Meßwerten ist bei einer erneuten Erhebung die Auftretenswahrscheinlichkeit von Werten, die näher zur Skalenmitte liegen größer als für ähnlich extreme Messwerte (Phänomen der statistischen Regression extremer Messwerte zur Mitte). Um diesem Problem vorzugreifen, wurde bei der Analyse der Veränderungen der Meßwerte in den Extremgruppen der Evaluationskriterien jeweils geprüft, ob der vorliegende Effekt größer als dieser potentiell auftretende statistische Effekt ausfiel. In den Fällen, wo nicht klar entschieden werden konnte, ob der vorliegende Effekt größer als ein potentieller statistischer Regressionseffekt war, wird dies entsprechend ausgeführt.

5.1 Trainingseffekte

Im folgenden werden die Ergebnisse dieser Analysen zu den Trainingseffekten geordnet nach den verschiedenen Evaluationsebenen dargestellt und im Anschluss daran interpretiert.

5.1.1 Entwicklung der Einstellungen während des Trainings

Bei den untersuchten Einstellungskriterien liessen sich bei der Selbstwirksamkeit und bei der Handlungsorientierung nach Misserfolg im Mittel bezogen auf alle Trainingsteilnehmenden ein signifikanter Anstieg zum Abschluss des Trainings feststellen. Keine signifikante Veränderung ergab sich im Mittel bezogen auf alle Trainingsteilnehmenden bei den Kriterien Optimismus, Zielorientierung, Selbstwertgefühl, Kontrollüberzeugung, der Handlungsorientierung nach Erfolg und der Bereitschaft zum Berufswechsel (vgl. dazu Abbildung 3).

¹¹ Effektgrössen geben Auskunft über Grösse bzw. die empirische Bedeutsamkeit der vorliegenden Effekte (als Richtwerte zur Klassifikation der Grössen würde Cohens $d = 0,20$ einen kleinen Effekt, Cohens $d = 0,50$ einen mittelgrossen Effekt und Cohens $d = 0,80$ einen grossen Effekt verdeutlichen. Vorteil der Effektgrösse ist es, dass sie nicht vom Stichprobenumfang abhängig ist, wie es bei der statistischen Signifikanz der Fall ist. Hinweise zur Wahrscheinlichkeit des Auftretens dieser oder grösserer Effekte in der Gesamtpopulation aller möglichen Trainingsteilnehmenden bietet diese Grösse im Gegensatz zur statistischen Signifikanz nicht.

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainings- beginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Optimismus	3,73 (0,79)	3,80 (0,76)	0,70
Zielorientierung	3,31 (0,77)	3,52 (0,64)	1,41
Selbstwertgefühl	3,98 (0,61)	4,02 (0,55)	0,54
Selbstwirksamkeit	3,45 (0,72)	3,65 (0,65)	2,30*
Kontrollüberzeugung	3,36 (0,66)	3,41 (0,72)	0,47
Handlungsorientierung			
- nach Misserfolg	3,97 (1,53)	4,76 (1,23)	3,64**
- bei Erfolg	2,15 (1,35)	2,35 (1,52)	0,72
Bereitschaft zum Berufswechsel	2,26 (0,90)	2,18 (0,90)	-0,59

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 42 ■ ■ 33 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 3 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Einstellungskriterien t2-t4 aller Teilnehmenden

Da beim Optimismus zu erwägen ist, dass eine andauernde Erwerbslosigkeit zu enttäuschten Hoffnungen und Frustration nach Trainingsabschluß führen kann, könnte die Effektivität des Trainings in einer differenzierten Entwicklung des Optimismus in Abhängigkeit von den Vermittlungschancen der Teilnehmenden zum Ausdruck kommen (vgl. dazu S. 12). Um dies zu überprüfen, wurden der Trainingseffekt des Optimismus (d.h. die Differenz der Mittelwerte „zum Abschluss des Trainings,“ und „zu Beginn des Trainings,“) der Teilnehmenden mit besseren Vermittlungschancen mit dem Trainingseffekt derer mit schlechteren Vermittlungschancen verglichen. Auch hier ergab sich kein signifikanter Unterschied. Das bedeutet, dass sich bei Teilnehmenden, deren Vermittlungschancen zu Beginn des Trainings von der/dem Personalberatenden hoch eingeschätzt wurden, keine andere Entwicklung im Optimismus während des Trainings ergeben hatte als bei Teilnehmenden, deren Vermittlungschancen ungünstiger eingeschätzt wurden.

Um feststellen zu können, ob sich auch bei Teilnehmenden mit besonders niedrigen Ausprägungen in den Evaluationskriterien zu Trainingsbeginn Lernfortschritte ergeben, wurden im Weiteren die Trainingseffekte für die Extremgruppen jedes Evaluationskriteriums analysiert.

Bei den Extremgruppenanalysen ergaben sich ebenfalls bei der Selbstwirksamkeit, beim Selbstwertgefühl, bei der Handlungsorientierung nach Misserfolg im Weiteren bei der Zielorientierung als auch bei der Bereitschaft zum Berufswechsel ein sig-

nifikanter Anstieg während des Trainings. Keine statistisch signifikanten oder praktisch bedeutsamen Veränderungen liessen sich beim Optimismus, bei der Kontrollüberzeugung als auch bei der Handlungsorientierung nach Erfolg feststellen (vgl. dazu Abbildung 4).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsbeginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Optimismus	2,70 (0,41)	3,03 (0,46)	1,56
Zielorientierung	2,62 (0,41)	3,50 (0,61)	5,42**
Selbstwertgefühl	2,96 (0,08)	3,65 (0,68)	2,16*
Selbstwirksamkeit	2,59 (0,55)	3,03 (0,60)	1,91⁺
Kontrollüberzeugung	2,73 (0,35)	2,99 (0,65)	1,38
Handlungsorientierung			
- nach Misserfolg	2,31 (0,75)	3,77 (0,83)	4,16**
- bei Erfolg	1,83 (1,09)	2,20 (1,45)	1,22
Bereitschaft zum Berufswechsel	2,92 (0,18)	3,48 (0,30)	7,48**

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 30 ■ ■ 4 ⁺ p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 4 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Einstellungskriterien t2-t4 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.1.2 Entwicklung von Verhaltensweisen während des Trainings

Die Analysen der gezeigten Verhaltensweisen aller Teilnehmenden, die auf die entsprechenden Schlüsselkompetenzen schliessen lassen, ergaben kaum Hinweise auf statistisch signifikante Veränderungen in diesem Bereich. Als einzige signifikante Veränderung konnte festgestellt werden, dass die Beobachtenden das Verhalten aller Teilnehmenden im Mittel als weniger flexibel einschätzten als zu Trainingsbeginn (vgl. dazu Abbildung 5).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainings- beginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Eigeninitiative	2,98 (0,64)	2,92 (0,68)	-0,46
Selbstlernkompetenz	2,98 (0,90)	2,83 (1,05)	-0,73
Flexibilität	2,72 (1,06)	2,24 (0,97)	-1,90*
Kommunikationsfähigkeit	2,68 (1,07)	2,64 (1,08)	-0,17
Kreativität	1,88 (0,97)	1,56 (0,92)	-1,62
Soziales Auftreten	2,60 (1,23)	2,76 (1,17)	0,56
Teamfähigkeit	2,68 (1,11)	2,48 (1,16)	-0,79
Toleranz	2,95 (1,17)	2,64 (1,09)	-1,10

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 42 ■ ■ 25 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 5 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Verhaltenskriterien t2-t4 aller Teilnehmenden

Die Analyse der Teilnehmenden, die in diesen Verhaltenskriterien zu Beginn des Trainings schlecht abgeschnitten hatten, weist hier u.U. auf eine etwas differenziertere Wirkung des Trainings hin. Anzumerken ist ferner, dass der Gruppenumfang dieser Extremgruppen im Vergleich zum gesamten Stichprobenumfang in den Verhaltenskriterien verhältnismässig gross ausfällt, was darauf hindeutet, dass relativ viele Teilnehmende zu Beginn des Trainings über schwach ausgeprägte Schlüsselkompetenzen verfügten. Bei Teilnehmenden, die zu Beginn des Trainings eine geringe Eigeninitiative oder eine geringe Ausprägung im sozialen Auftreten ermittelt wurde, konnte zum Abschluss des Trainings eine signifikante Verbesserung in diesen Kriterien festgestellt werden. In den anderen Kriterien ergaben die Einschätzungen der Beobachtenden keine Hinweise auf eine Verhaltensveränderung bei diesen Teilnehmergruppen (vgl. Abbildung 6).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainings- beginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Eigeninitiative	2,53 (0,39)	2,85 (0,64)	2,23*
Selbstlernkompetenz	2,46 (0,58)	2,71 (1,05)	1,10
Flexibilität	2,26 (0,73)	2,16 (0,96)	-0,40
Kommunikationsfähigkeit	2,17 (0,79)	2,39 (0,92)	0,89
Kreativität	1,70 (0,77)	1,43 (0,79)	-1,30
Soziales Auftreten	2,00 (0,84)	2,67 (1,19)	2,38*
Teamfähigkeit	2,25 (0,72)	2,30 (1,03)	0,20
Toleranz	2,33 (0,82)	2,40 (1,18)	0,17

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 28 ■ ■ 17 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 6 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Verhaltenskriterien t2-t4 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.1.3 Entwicklung der psychischen Befindlichkeit während des Trainings

Im Weiteren wurde analysiert, ob das Training die psychische Befindlichkeit der Erwerbslosen fördert. Im Mittel lässt sich bezogen auf alle Teilnehmenden im Rahmen des 12-wöchigen Trainings eine konstante psychisches Befindlichkeit der Erwerbslosen feststellen (vgl. Abbildung 7).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainings- beginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Depression	2,26 (0,90)	2,18 (0,90)	-,59
Psychosomatische Beschwerden	2,37 (1,12)	2,40 (0,92)	,32

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 42 ■ ■ 33 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 7 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Befindlichskriterien t2-t4 aller Teilnehmenden

Im Weiteren schloss sich die Analyse der Trainingseffekte des psychischen Befinden der Teilnehmenden an, die zu Beginn des Trainingsangaben unter depressiven Verstimmungen ($n=8$) und psychosomatische Beschwerden in grösserem Umfang zu leiden ($n=12$). Bei den genannten beiden Extremgruppen ergaben sich zwar zum Abschluss des Trainings im Mittel signifikant geringere Werte in diesen Evaluationskriterien (vgl. dazu Abbildung 8). Ob dies aber auch tatsächlich auf die Wirkung des Trainings zurückzuführen ist, kann anhand der vorliegenden Daten noch nicht entschieden werden. Die in diesen beiden Evaluationskriterien zur psychischen Befindlichkeit gefundenen Effekte bei den Extremgruppen fielen nicht grösser aus als die Effekte, die sich auf potentiell auftretende Messfehler zurückführen lassen. Gerade bei Extremgruppenvergleichen muss bei einer wiederholten Messung mit einem statistischen Regressionseffekt extremer Messwerte zur Mitte gerechnet werden. Die Ergebnisse weiterer Analysen weisen daraufhin, dass die in beiden Extremgruppen vorliegenden Effekte nicht grösser ausfielen als ein potentieller statistischer Regressionseffekt zur Mitte. Anhand der aktuellen Datenlage kann also noch keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden, ob die ermittelte Reduzierung der psychosomatischen Beschwerden und der depressiven Verstimmungen während des Trainings in der Extremgruppe durch Messfehler bedingt wurde (z.B. einer «statistischen Regression zur Mitte») oder auf die Wirkung des Trainings zurückgeführt werden kann.

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsbeginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Depression	3,45 (0,28)	2,48 (1,13)	-1,59 ⁺
Psychosomatische Beschwerden	3,87 (0,55)	3,48 (0,56)	-1,94 [*]

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 12 ■ ■ 8 ⁺ $p \leq .10$ ^{*} $p \leq .05$ ^{**} $p \leq .01$

Abbildung 8 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Befindlichkeitskriterien t2-t4 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.1.4 Entwicklung der Bewerbungssituation während des Trainings

Für die Ermittlung von Effekten des Trainings auf die Bewerbungssituation der Erwerbslosen wurden die Anzahl der Bewerbungen, die Anzahl der Vorstellungsgespräche und die Anzahl der Zweitkontakte (zweites Gespräch, Probearbeit) bezogen auf die letzten vier Wochen zu Beginn und zum Abschluss des Trainings miteinander verglichen. Wurden bei der Analyse alle Teilnehmenden berücksichtigt, so lässt sich im Mittel keine positive Veränderung in der Bewerbungssituation feststellen. Bei der Anzahl der Zweitkontakte (Cohens $d = -0,36$) als auch bei der Anzahl der Vorstel-

lungsgespräche (Cohens $d = -0,35$) sind sogar schwache praktisch bedeutsame Verschlechterung festzustellen, in diesen beiden Kriterien ist im Durchschnitt die Bewerbungssituation zum Trainingsabschluß ungünstiger als zu Trainingsbeginn. (vgl. Abbildung 9).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsbeginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Anzahl der... in den letzten vier Wochen			
... Bewerbungen...	8,45 (6,13)	10,15 (8,47)	0,98
... Vorstellungsgespräche...	2,03 (1,12)	1,27 (1,36)	-1,54
...Zweitkontakte (Gespräch oder Probearbeiten)...	1,13 (1,93)	0,66 (0,79)	-1,69

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 33 ■ r ■ 32 + $p \leq .10$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Abbildung 9 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Kriterien der Bewerbungssituation t2-t4 aller Teilnehmenden

Ganz anders sehen dagegen hier die Ergebnisse in den Extremgruppen aus. Bei dem Vergleich der Bewerbungslage zu Beginn und zum Abschluss des Trainings der Teilnehmenden, die zu Beginn weniger als fünf Bewerbungen in den letzten vier Wochen abgegeben hatten oder weniger als ein Vorstellungsgespräch oder einen Zweitkontakt hatten, waren bei Teilnehmenden mit einer sehr geringen Anzahl an Bewerbungen oder einer sehr geringen Anzahl an Vorstellungsgesprächen statistisch signifikante Zunahmen in diesen Kriterien während des Trainings festzustellen und in der Extremgruppe der Zweitkontakte ergab sich ein mittelgrosser Effekt in der Zunahme der Anzahl der Zweitkontakte (Cohens $d = 0,46$), der – obwohl nicht statistisch signifikant – zumindest als praktisch bedeutsam eingeschätzt werden kann.

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsbeginn (sd)	Mean Abschluss Training (sd)	t-Wert
Anzahl der... in den letzten vier Wochen			
... Bewerbungen...	3,46 (1,85)	7,62 (6,94)	2,23*
... Vorstellungsgespräche...	0,40 (0,50)	1,05 (1,40)	1,94 +
...Zweitkontakte (Gespräch oder Probearbeiten)...	0,21 (0,42)	0,46 (0,66)	1,66

Anmerkung: ^a gemessen auf einer 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 24 ■ r ■ 20 + $p \leq .10$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Abbildung 10 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Kriterien der Bewerbungssituation t2-t4 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.2 Interpretation der Trainingseffekte

Bisher konnte festgestellt werden, dass zum Abschluss des Trainings bei allen Teilnehmenden im Mittel signifikant höhere Werte in der Selbstwirksamkeit, in der Handlungsorientierung nach Misserfolg und geringere Werte in der Schlüsselkompetenz Flexibilität festzustellen war. Kritisch bleibt das schwache Absinken der Werte in zwei der drei Kriterien der Bewerbungssituation im Durchschnitt über aller Teilnehmenden zu erwähnen. Die vorliegenden Effekte sind zwar als relativ schwach einzuschätzen. Da auch eine statistische Absicherung dieser Effekte noch aussteht, sollte von einer Verallgemeinerung dieser Ergebnisse aber noch abgesehen werden. Bei den Teilnehmenden, die zu Beginn in den Kriterien nur schwache Ausprägungen im Sinne der intendierten Trainingseffekte aufwiesen, ergab sich ein etwas anderes Bild. Bei ihnen waren zum Abschluss des Trainings signifikant höhere Werte in fünf von sieben Einstellungskriterien (Selbstwirksamkeit, Selbstwert, Handlungsorientierung nach Misserfolg, Zielorientierung, Bereitschaft zum Berufswechsel), in zwei Schlüsselkompetenzen (Eigeninitiative, soziales Auftreten) und in der Bewerbungssituation (Anzahl der Bewerbungen und Anzahl der Vorstellungsgespräche jeweils in den letzten vier Wochen) festzustellen. Bei Teilnehmenden mit einer schlechten psychischen Befindlichkeit zu Beginn des Trainings wurden signifikant geringere Werte bei den psychosomatischen Beschwerden als auch bei den depressiven Verstimmungen gefunden. Bei den Extremgruppen ergab sich ferner ein mittelgrosser praktisch bedeutsamer Effekt in Form eines Anstiegs der Anzahl der Zweitkontakte in der Bewerbungssituation, dessen statistische Absicherung an einer grösseren Stichprobe noch aussteht.

An dieser Stelle bleibt nun zu fragen, ob die gefundenen Effekte auch als Trainingseffekte interpretiert werden dürfen und wie weit sie sich generalisieren lassen. Da eine Reihe an Fehlerquellen die interne oder externe Aussagekraft solcher Studien einschränken können (vgl. Cook & Campbell, 1976; Campbell & Stanley, 1966) soll hier diskutiert werden, ob es sich bei den dargestellten Effekten um Trainingseffekte handelt und welche Faktoren ausser der intendierten Trainingswirkung ebenfalls zu diesen Ergebnissen geführt haben könnten. Dabei sollen im Weiteren folgende alternative Interpretationsmöglichkeiten geprüft werden:

- differentielles Ausscheiden von Studienteilnehmenden,
- statistische Regression extremer Messwerte zur Mitte
- Intervenierende Ereignisse zwischen Vor- und Nachmessung
- Einfluss der Messinstrumente
- Interaktion der Trainingseffekte mit Bedingungen des Trainings
(Teilnehmereigenschaften, Umgebungsbedingungen, Trainingsdesign)

Die interne Validität bzw. die Gültigkeit der Ergebnisse im Sinne von Trainingseffekten könnte durch ein **differentielles Ausscheiden** von Studienteilnehmenden eingeschränkt sein. Wie in Abschnitt 4.5 ausgeführt wurde, unterscheiden sich die ausgeschiedenen von den verbliebenen Studienteilnehmenden bis auf die soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen und die Anzahl der Bewerbungen nicht systematisch voneinander. Wenn man davon ausgeht, dass diese beiden Gruppen in gleicher Weise von dem Training profitiert hätten, ist bei der gewählten

Analysemethode (Mittelwertvergleich für abhängige Gruppen) in dieser Studie nicht anzunehmen, dass die vorliegenden Effekte auf ein differentielles Ausscheiden der Teilnehmenden zurückzuführen sind.

Eine weitere Einschränkung der internen Validität bzw. der Gültigkeit der Ergebnisse im Sinne von Trainingseffekten ergibt sich v.a. bei den Extremgruppenvergleichen aufgrund des **statistischen Phänomens der «Regression zur Mitte»**, das schon in Abschnitt 5.1.3 im Zusammenhang mit den Extremgruppeneffekten zum psychischen Befinden angeführt wurde. Wurde bei der ersten Messung ein extremer Wert in einem Evaluationskriterium ermittelt, dann ist bei einer weiteren Messung die Auftretenswahrscheinlichkeit für einen Wert, der näher zur Mitte der Skala liegt, höher als für einen Wert, der ähnlich extrem wie der ersten Messung ist. Die Retest-Reliabilität¹² schliesst solche Unzuverlässigkeiten der Messung eines Evaluationskriteriums mit ein. Deshalb wurden in der vorliegenden Studie die Grösse aller Extremgruppeneffekte mit der Grösse potentieller Fehlereffekte der Messung verglichen. Aufgrund dieses Grössenvergleichs konnte nur bei den Effekten zum psychischen Befinden nicht eindeutig festgestellt werden, ob die vorliegenden Effekte allein aufgrund der statistischen Regression der Messwerte zur Skalenmitte auftraten, oder auf die Wirkung des Trainings zurückzuführen sind. Bei allen anderen Ergebnissen der Extremgruppenvergleiche waren die vorliegenden Effekte grösser als potentielle Effekte, die bei einer mangelnden Retest-Reliabilität der Skala auftreten können. Für eine Interpretation der Effekte im Sinne einer statistischer Regression gibt es ansonsten also keine Hinweise.

Da die fünf untersuchten Kurse nicht zeitlich parallel sondern versetzt nacheinander stattfanden, d.h. die Erhebungszeitpunkte zwar jeweils zu Beginn, zum Abschluss etc. des Trainings aber zu unterschiedlichen Terminen stattfanden, ist nicht davon auszugehen, dass irgendwelche zeitlich parallel einwirkenden Ereignisse zwischen der Vor- und den Nachmessungen einen systematischen Einfluss auf die Evaluationskriterien in allen Kursen gehabt haben können. Die Bedeutung **intervenierender Ereignisse** für das Auftreten der Effekte in der vorliegenden Studie wird demzufolge als gering eingeschätzt.

Zu berücksichtigen ist im Weiteren ein potentieller **Einfluss der Messinstrumente** auf die vorliegenden Ergebnisse. Mangelnde Reliabilität (Zuverlässigkeit) oder Validität (Gültigkeit) der Messinstrumente könnten dazu führen, dass die ermittelten Effekte nicht im Sinne von Trainingseffekten, sondern als Artefakte zu interpretieren wären. In der vorliegenden Studie wurde deshalb weitestgehend auf Skalen und Messinstrumente zurückgegriffen, deren Validität und Reliabilität anhand der in der Literatur berichteten empirischen Belege als hinreichend eingeschätzt werden können. Eine gewisse Ausnahme stellen aber die Instrumente zur Erhebung der Schlüsselkompetenzen und hier insbesondere die für den Bereich der Teamarbeit relevanten Kompetenzen: Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Toleranz und Flexibilität. Während für die Erhebung der Eigeninitiative ein bereits erprobtes Instrument eingesetzt werden konnte (Frese, Fay, Leng, Hillburger & Tag, 1997; Frese, Kring, Soose & Zempel, 1996), wurde für die Schlüsselkompetenzen des Bereiches Teamarbeit (z.B. Toleranz- und Kompromissbereitschaft, soziales Auftreten, Teamfähigkeit) als auch für die Selbstlernkompetenz ein Instrument entwickelt in Anlehnung an Übungen, die z.B. in Assessment-Centern Anwendung finden. Operationalisiert wurden die genau-

¹² Die Retest-Reliabilität dient zur Ermittlung der Zuverlässigkeit einer Skala. Es wird dabei die Übereinstimmung der Messwertreihen zweier aufeinanderfolgender Messungen mit ein Skala an einer Stichprobe ermittelt. Abweichungen der beiden Messwertreihen lassen sich Messfehler interpretieren.

nten Kriterien durch eine Verhaltensbeobachtung, bei denen geschulte Beobachtende das Verhalten der Teilnehmenden anhand eines Ratingbogens auf einer Skala mit entsprechenden Ankerbeispielen einschätzen mussten. Als Bewertungsstandard sollte das am Arbeitsmarkt geforderte Niveau der genannten Schlüsselqualifikation herangezogen werden. Bei der Datenerhebung zum Trainingsabschluss ergaben sich aber Hinweise darauf, dass die Beobachtenden den Beurteilungsstandard verändert hatten. Einige Beobachtende gaben an, dass sie nach dem Training einen höheren Bewertungsmassstab angelegt hätten. In einem Trainingskurs verglichen die Beobachtenden die Teilnehmenden zu einem Erhebungszeitpunkt untereinander. Aufgrund dessen wurden die Daten dieser Trainingsgruppe zu dem entsprechenden Erhebungszeitpunkt aus den Analysen ausgeschlossen. Inwieweit aber ein angehobener oder veränderter Bewertungsstandard zum Trainingsabschluss zu einer Unterschätzung oder einer Verzerrung in der Bewertung der wahren Merkmalsausprägungen geführt hat, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Aufgrund dieser Probleme müssen Einschränkungen der Reliabilität und Validität in den Messinstrumenten zur Erhebung der Schlüsselkompetenzen in Erwägung gezogen werden. Im Weiteren fiel der Stichprobenumfang bei den entsprechenden Verhaltenskriterien am Ende der Studie sehr gering aus.

Eine weitere Untersuchung zur psychometrischen Güte der eingesetzten Messinstrumente zu Erhebung der Verhaltenskriterien an einer ausreichend grossen Stichprobe könnte Hinweise liefern, wie gross der Einfluss der Messinstrumente auf die Ergebnisse ist und ob die vorliegenden Effekte eindeutig im Sinne von Trainingseffekten interpretiert werden dürfen.

Validitätseinschränkungen hinsichtlich der internen Gültigkeit als auch der externen Generalisierbarkeit der Ergebnisse wären ferner durch eine differentielle Auswahl von Trainingsteilnehmenden, Trainingsbedingungen oder Methoden des Trainingsdesigns möglich. Aufgrund von Teilnehmereigenschaften, Trainingsbedingungen und unterschiedlichem Trainingsdesign könnten Teilnehmende unterschiedliche Lernfortschritte machen (**Interaktion von Trainingseffekten mit Bedingungen des Trainings**), was die Messwerte der Evaluationskriterien beeinflussen würde. Dies würde zum einen die interne Gültigkeit der gefundenen Effekte im Sinne von Trainingseffekten und die externe Validität im Sinne einer Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere persönlichkeitsorientierte Trainings für Erwerbslose einschränken.

Unterschiedliche Eigenschaften der Teilnehmenden, Umgebungsbedingungen, die das alltägliche Anwendungsfeld darstellen als auch der individuell abgestimmte Einsatz der Trainingsmethoden können zu unterschiedlichen Trainingseffekten führen (vgl. zu den Ergebnisse dieser Analysen Zempel, Jacomet & Moser, 2000). In der vorliegenden Studie ist davon auszugehen, dass die Teilnehmenden der fünf untersuchten Kurse mit ihren unterschiedlichen Zielgruppen (ungelernte bis gering qualifizierte Erwerbslose, fremdsprachige Erwerbslose, jugendliche Erwerbslose, Frauen aus Hilfstätigkeiten) die Zielpopulation zukünftiger persönlichkeitsorientierter Trainings für Erwerbslose widerspiegeln und keine differentielle Auswahl aus dieser Zielpopulation darstellen.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass sich für die oben ausgeführten Ergebnisse der Studie mit einzelnen Einschränkungen (potentieller Regressionseffekt bei den psychischen Befindensbeeinträchtigungen der Extremgruppe, potentieller Einfluss der Messmethode bei den teambezogenen Schlüsselkompetenzen und der Selbstlernkompetenz) nur wenige Hinweise finden lassen, die darauf hindeuten würden, dass die vorliegenden Effekte nicht auf die Wirkung des untersuchten Trainings zurückzuführen wären.

5.3 Transfereffekte

Im Anschluss an das Training sind verschiedene Entwicklungen möglich. Waren Trainingseffekte zum Abschluss der Massnahme festzustellen, können zwei Entwicklungen im Anschluss an das Training als positiv eingeschätzt werden. Das Gelernte wird im eigenen Umfeld angewandt und beibehalten, in dem Fall käme es zu keiner weiteren Veränderung in den Evaluationskriterien. Oder das Gelernte wird in verschiedenen Bereichen angewandt oder optimiert, was an einem weiteren Anstieg der Messwerte in den Evaluationskriterien zum Ausdruck käme. In den Fällen, in denen zum Abschluss des Trainings noch kein Trainingseffekt festzustellen war, könnte eine verzögerte Entwicklung in einem um einige Monate verzögerten Anstieg in den Messwerten der Evaluationskriterien deutlich werden. Die drei geschilderten Entwicklungsvarianten wären als günstige Transferentwicklungen zu bezeichnen, da sie auf eine Generalisierung und Beibehaltung des Gelernten im eigenen alltäglichen Umfeld hinweisen.

Es kann aber auch zu weniger günstigen Entwicklungen in der Zeit nach Abschluss des Trainings kommen. Wird das Gelernte nicht auf die alltägliche Anwendungssituation übertragen, wird dies im Anschluss an das Training in einem Absinken der Werte in den Evaluationskriterien, in denen sich während des Training ein Anstieg ergeben hatte, deutlich. Ergibt sich in einem Evaluationskriterium weder während des Trainings noch im Anschluss an das Training eine Veränderung, so deutet dies darauf hin, dass das Training hier keinen Effekt hatte. Im ungünstigen Fall wäre noch eine weitere Entwicklung möglich. Bei der Übertragung des Gelernten auf das eigene Umfeld kann es auch zu Problemen und Schwierigkeiten kommen, wenn bspw. eine veränderte Einstellung oder Verhaltensweise zu Konflikten mit der Familie oder Freunden führt. In solchen Fällen ist es möglich, dass es zu deutlichen Verschlechterungen im Bereich des Befindens oder der Bewerbungssituation kommt. Zum anderen ist davon auszugehen, dass das Erlernte völlig aufgegeben wird. Dies liesse sich als negativer Transfer interpretieren und würde in einer zur intendierten Trainingsabsicht entgegengesetzten signifikanten Veränderung der Evaluationskriterien gegenüber dem Ausgangsniveau zum Ausdruck kommen.

Zur Analyse der Transfereffekte wurde für jedes Evaluationskriterium ein Vergleich der Messwerte zu dem Messzeitpunkten „zum Abschluss des Trainings“, (t4) mit den Messwerten „sechs Monate nach Abschluss des Trainings“, (t6) durchgeführt. Im folgenden werden die Ergebnisse der Analysen geordnet nach den verschiedenen Evaluationsebenen dargestellt und im Anschluss daran interpretiert.

5.3.1 Entwicklung der Einstellungen nach Abschluss des Trainings

Die Ergebnisse der Analysen der Messwerte aller Trainingsteilnehmenden liessen bei den Einstellungskriterien nach Abschluss des Trainings keine signifikanten Veränderungen erkennen. D.h. das Niveau der Werte in der Selbstwirksamkeitserwartung und der Handlungsorientierung nach Misserfolg, das zum Abschluss des Trainings im Mittel von allen Teilnehmenden erreicht worden war, wurde im Anschluss an das Training im Durchschnitt beibehalten. In den weiteren fünf Einstellungskriterien (Optimismus, Zielorientierung, Selbstwertgefühl, Kontrollüberzeugung, Bereitschaft zum Berufswechsel) war auch im Anschluss an das Training keine signifikante Veränderung zu erkennen (vgl. dazu Abbildung 11).

Auch die differenzierte Analyse zur Entwicklung des Optimismus in Abhängigkeit von den Vermittlungschancen, erbrachte keinen Hinweis auf einen signifikanten oder praktisch bedeutsamen Anstieg bei Teilnehmenden, deren Vermittlungschancen zu Beginn von ihrem Personalberatenden als hoch eingeschätzt worden waren.

Evaluationskriterium a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Optimismus	3,82 (0,76)	3,78 (0,71)	-0,41
Zielorientierung	3,55 (0,63)	3,43 (0,78)	-0,94
Selbstwertgefühl	3,96 (0,64)	3,87 (0,75)	-0,64
Selbstwirksamkeit	3,68 (0,64)	3,64 (0,65)	-0,41
Kontrollüberzeugung	3,49 (0,75)	2,54 (0,73)	0,27
Handlungsorientierung			
- nach Planung	3,96 (1,11)	4,08 (1,26)	0,50
- nach Misserfolg	4,65 (1,34)	4,70 (1,26)	0,18
- bei Erfolg	2,38 (1,60)	2,33 (1,65)	-0,14
Bereitschaft zum Berufswechsel	3,54 (0,56)	3,60 (0,43)	0,51

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 3 ■ ■ 21 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 11 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Einstellungskriterien t4-t6 aller Teilnehmenden

Die Analysen der Werte der Extremgruppen im Einstellungsbereich ergaben ebenfalls keine signifikante Veränderung in der Transferzeit. D.h. das Niveau der Werte in der Selbstwirksamkeitserwartung, dem Selbstwertgefühl, der Handlungsorientierung nach Misserfolg und der Zielorientierung das zum Abschluss des Trainings im Mittel von den Teilnehmenden mit anfangs eher schwachen Ausprägungen erreicht worden war, wurde im Anschluss an das Training beibehalten. Der Anstieg in der Bereitschaft zum Berufswechsel, der sich während des Trainings ergeben hatte, fiel nach Abschluss des Trainings aber wieder deutlich ab (Cohens $d = -0,65$). Dieser Effekt konnte aber statistisch nicht abgesichert werden, da er auf den Daten von nur 3 Teilnehmenden beruht. Dieser Gruppenumfang ist zu gering, um hieraus schon verallgemeinerbare Schlussfolgerungen ziehen zu können. Eine weitere Überprüfung an einer grösseren Stichprobe wäre deshalb erforderlich.

Beim Selbstwertgefühl war zum Abschluss des Trainings ein signifikanter Anstieg des Selbstwertgefühls in der Extremgruppe festzustellen gewesen. Hier tritt im Anschluss an das Training nur eine schwache Reduzierung des erreichten Niveaus ein (Cohens $d = -0,30$). Trotzdem ergibt sich bei diesem Ergebnis eine ähnliche Forderung hinsichtlich der Überprüfung dieser Effekte an einer grösseren Stichprobe, da auch hier die Extremgruppe nur 4 Teilnehmenden umfasste. Eine statistische Absicherung steht in diesem Falle also ebenfalls noch aus. In den weiteren zwei Einstellungskriterien (Optimismus und Kontrollüberzeugung) war auch im Anschluss an das Training keine signifikante Veränderung zu erkennen (vgl. dazu Abbildung 12).

Evaluationskriterium a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Optimismus	2,96 (0,52)	3,02 (0,71)	0,24
Zielorientierung	3,48 (0,62)	3,95 (0,68)	0,30
Selbstwertgefühl	3,65 (0,68)	3,50 (0,40)	-0,40
Selbstwirksamkeit	3,13 (0,48)	3,17 (0,32)	0,18
Kontrollüberzeugung	2,95 (0,59)	3,10 (0,67)	0,61
Handlungsorientierung			
- nach Planung	3,22 (1,09)	3,22 (1,72)	0,00
- nach Misserfolg	3,57 (0,98)	3,43 (1,13)	-0,21
- bei Erfolg	2,29 (1,65)	2,06 (1,64)	-0,59
Bereitschaft zum Berufswechsel	3,47 (0,42)	3,20 (0,40)	-0,92

Anmerkung: ^a gemessen auf einer 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet
Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 1 ■ ■ ■ 4 + $p \leq .10$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Abbildung 12 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Einstellungskriterien t4-t6 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.3.2 Entwicklung von Verhaltensweisen nach Abschluss des Trainings

Die Analysen der gezeigten Verhaltensweisen aller Teilnehmenden, die auf die entsprechenden Schlüsselkompetenzen schliessen lassen, ergaben einen signifikanten Anstieg der Flexibilität, der Kommunikationsfähigkeit, der Kreativität und der Teamfähigkeit nach Abschluss des Trainings (vgl. dazu Abbildung 13). Hier bleibt zu erwähnen, dass zum Abschluss des Trainings in der Flexibilität im Mittel ein signifikant geringerer Wert als zu Trainingsbeginn aufgetreten war, so dass nach sechs Monaten der Mittelwert aller Teilnehmenden erst wieder das Niveau der Ausgangssituation zu Trainingsbeginn erreicht hatte. Auch bei der Kreativität, der Kommunikationsfähigkeit und der Teamfähigkeit ergibt sich weder ein statistisch signifikanter noch ein praktisch bedeutsamer Unterschied zwischen den Werten zu Beginn des Trainings und den Werten, die sechs Monate nach dem Training ermittelt wurden. Das bedeutet, dass die Beobachtenden das Verhalten der Teilnehmenden in diesen Kompetenzbereichen sechs Monate nach dem Training im Mittel genauso einschätzen wie zu Beginn des Trainings.

Eine signifikante Verbesserung ergab sich ferner bei der Eigeninitiative nach Abschluss des Trainings. Hier hatte sich zuvor auch schon während des Trainings ein signifikanter Anstieg ergeben. Ein zusätzlicher Vergleich der Werte sechs Monate nach Abschluss des Trainings mit den Werten zu Beginn des Trainings verdeutlichte, dass der Wert der Eigeninitiative sechs Monate nach Abschluss des Trainings signifikant über dem Ausgangsniveau zu Trainingsbeginn lag. Die Ergebnisse zu diesem Evaluationskriterium weisen darauf hin, dass die Werte während des Trainings angestiegen waren und das bis dahin erreichte Niveau der Eigeninitiative im Anschluss an das Training innerhalb von sechs Monaten noch weiterer angehoben wurde.

Die Ergebnisse zur Selbstlernkompetenz zeigen hier anhand der vorliegenden Daten noch kein eindeutiges Bild. Während des Trainings hat sich die Selbstlernkompetenz nicht signifikant verändert, nach Abschluss des Trainings liess sich aber in dieser Stichprobe ein praktisch bedeutsamer Anstieg feststellen (Cohens $d = 0,68$). Eine statistische Absicherung dieses letzten Ergebnisses steht aber aus, da der Effekt bei einer zweiseitigen Testung und einem Stichprobenumfang von 15 Personen noch eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 17% hatte ($p = .167$).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Eigeninitiative	2,95 (0,63)	3,38 (0,63)	2,02⁺
Selbstlernkompetenz	2,60 (0,83)	3,20 (0,94)	1,46
Flexibilität	2,00 (1,16)	2,70 (1,42)	2,69*
Kommunikationsfähigkeit	2,40 (1,35)	3,10 (1,10)	2,09⁺
Kreativität	1,30 (0,48)	2,10 (0,88)	3,21**
Soziales Auftreten	2,70 (1,42)	2,90 (1,20)	0,43
Teamfähigkeit	2,30 (1,42)	2,90 (1,20)	1,96⁺
Toleranz	2,25 (1,28)	2,75 (1,17)	1,32

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 1: r = 0,8 ⁺ p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 13 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Verhaltenskriterien t4-t6 aller Teilnehmenden

Bei den Teilnehmenden, die in den Verhaltenskriterien der Schlüsselkompetenzen zu Beginn des Trainings schlecht abgeschnitten hatten, hatte sich während des Trainings ein signifikanter Anstieg im sozialen Auftreten und in der Eigeninitiative feststellen lassen. Sechs Monate nach Abschluss des Trainings wiesen die Ergebnisse der Analysen der Transfereffekte auf eine Konstanz der Werte im sozialen Auftreten und einen mittelgrossen weiteren Anstieg in der Eigeninitiative hin (Cohens $d=0,58$). Dieser praktisch bedeutsame Effekt in der Entwicklung der Eigeninitiative innerhalb dieser Untergruppe der Stichprobe konnte aber nicht statistisch abgesichert werden, da dieses Ergebnis anhand der Messwerte von nur 11 Teilnehmenden ermittelt wurde. In der Flexibilität, der Kommunikationsfähigkeit, der Kreativität und der Teamfähigkeit war während des Trainings keine signifikante Veränderung dieser Kompetenzen festgestellt worden. Bei dem Vergleich der Mittelwerte der Extremgruppen zu Trainingsabschluss mit den Mittelwerten in diesen Gruppen sechs Monate nach Abschluss des Trainings konnte aber in diesen Kriterien ein signifikanter Anstieg in allen entsprechenden Verhaltenskriterien ermittelt werden (vgl. dazu Abbildung 14).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Eigeninitiative	2,91 (0,61)	3,29 (0,69)	1,47
Selbstlernkompetenz	2,80 (0,63)	3,40 (0,84)	1,41
Flexibilität	2,00 (1,29)	2,43 (1,62)	2,12⁺
Kommunikationsfähigkeit	1,60 (0,55)	2,60 (1,14)	2,24⁺
Kreativität	1,13 (0,35)	1,88 (0,64)	3,00^{**}
Soziales Auftreten	2,00 (1,41)	2,00 (0,71)	0,00
Teamfähigkeit	1,40 (0,55)	2,60 (0,89)	2,45⁺
Toleranz	2,00 (1,41)	2,50 (1,73)	1,00

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 1 ■ ■ ■ 4 ⁺ $p \leq .10$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Abbildung 14 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Verhaltenskriterien t4-t6 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

Bei einer genauen Betrachtung des Verlaufes der Mittelwerte von Trainingsbeginn, zu Trainingsabschluss bis hin zu dem Zeitpunkt sechs Monate nach dem Training kann man zu der Vermutung gelangen, dass die Werte in der Flexibilität und in der Kreativität u.U. sechs Monate nach dem Training noch nicht das Niveau zu Trainingsbeginn übertreffen. Bei der Kommunikationsfähigkeit und der Teamfähigkeit deutet der Verlauf eher darauf hin, dass hier sechs Monate nach Trainingsabschluss das Trainingsausgangsniveau noch überschritten wurde. Ein statistischer Vergleich der Mittelwerte zu Trainingsbeginn mit den Mittelwerten zu Trainingsabschluss innerhalb der Extremgruppen dieser Verhaltenskriterien belegt diese Annahmen: In der Flexibilität und der Kreativität wurde keine signifikante Veränderung gegenüber den Werten zu Trainingsbeginn festgestellt, der signifikante Anstieg nach Trainingsabschluss tritt möglicherweise aufgrund der etwas schlechteren Einschätzung dieser Verhaltensweisen bei Trainingsabschluss auf. Demgegenüber konnte festgestellt werden, dass die Werte in der Kommunikationsfähigkeit und der Teamfähigkeit sechs Monate nach Abschluss des Trainings tatsächlich das Trainingsausgangsniveau praktisch bedeutsam überschritten hatten. Dieser Effekt fiel bei der Kommunikationsfähigkeit mittelgross (Cohens $d = 0,64$) und bei der Teamfähigkeit sehr gross aus (Cohens $d = 0,96$). Eine statistische Absicherung dieser Effekte war aber auch hier aufgrund des kleinen Stichprobenumfangs der zugrundeliegenden Untergruppen der Stichprobe (jeweils $n = 7$) nicht möglich.

Ein vergleichbares Bild ergibt sich auch bei den Ergebnissen zur Entwicklung der Selbstlernkompetenz. Während des Trainings konnte kein signifikanter Anstieg in den Werten dieses Evaluationskriteriums festgestellt werden, sechs Monate nach Abschluss des Trainings ergibt sich aber ein praktisch bedeutsamer Anstieg (Cohens $d = 0,82$). Dieser Effekt ist als gross einzuschätzen. Eine statistische Absicherung war anhand der vorliegenden Extremgruppendaten von 10 Personen nicht möglich.

In dem Evaluationskriterium Toleranz und Kompromissbereitschaft der Extremgruppe ergab sich während als auch sechs Monate nach Abschluss des Trainings keine signifikante oder praktisch bedeutsame Veränderung.

5.3.3 Entwicklung der psychischen Befindlichkeit nach Abschluss des Trainings

Im Weiteren wurde analysiert, ob sich im Anschluss an das Training die psychische Befindlichkeit der Erwerbslosen verändert. Im Mittel ergab sich bezogen auf alle Teilnehmenden sechs Monate nach Abschluss des Trainings eine konstante psychische Befindlichkeit der Erwerbslosen. Bei den depressiven Verstimmungen als auch den psychosomatischen Beschwerden waren zum Abschluss des Trainings als auch sechs Monate danach im Durchschnitt weder statistisch noch praktisch bedeutsame Veränderungen festzustellen (vgl. Abbildung 15).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Depression	2,17 (1,03)	2,36 (0,93)	1,07
Psychosomatische Beschwerden	2,57 (1,06)	2,37 (0,93)	-1,17

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 3 ■ ■ 29 + $p \leq .10$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Abbildung 15 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Befindlichkeitskriterien t4-t6 aller Teilnehmenden

Im Weiteren schloss sich die Analyse der Entwicklung des psychischen Befindens der Teilnehmenden an, die zu Beginn des Trainings depressive Verstimmungen und psychosomatische Beschwerden in grösserem Umfang angegeben hatten. Bei dem Vergleich der Mittelwerte zum Abschluss des Trainings mit den Werten sechs Monate nach Abschluss des Trainings konnte keine Veränderung im Umfang der Angaben depressiver Beschwerden festgestellt werden. Sie lagen sechs Monate nach Abschluss des Trainings knapp unter dem Skalenmittelwert (mean = 2,72, sd = ,80, 5-stufige Skala, wobei hohe Werte eine hohe Ausprägung des Kriteriums beinhalten). Bei den psychosomatischen Beschwerden war sechs Monate nach

Abschluss des Trainings eine signifikante Besserung des Befindens zu ermitteln (vgl. dazu Abbildung 16). Während des Trainings war zwar schon eine Reduzierung der Werte in diesem Kriterium festgestellt worden, die Ursache konnte aber nicht eindeutig ermittelt werden (Trainingseffekt vs. statistischer Regressionseffekt extremer Messwerte zur Skalenmitte). Im Anschluss an das Training fällt der Effekt aber deutlich grösser aus als ein potentieller statistischer Regressionseffekt, so dass angenommen werden kann, dass sich hier aufgrund des Trainings das Befinden der Teilnehmenden, die zu Beginn über starke Beschwerden klagten, deutlich gebessert hat (Cohens $d = -0,81$).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Depression	2,77 (1,16)	2,72 (0,80)	-0,12
Psychosomatische Beschwerden	3,57 (0,61)	2,97 (0,87)	-2,58*

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet


Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung Δ  6 + $p \leq .10$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Abbildung 16 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Befindlichskriterien t4-t6 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.3.4 Entwicklung der Bewerbungssituation nach Abschluss des Trainings

Zur Ermittlung von Veränderungen in der Bewerbungssituation der Trainingsteilnehmenden sechs Monate nach Abschluss des Trainings wurden die Anzahl der Bewerbungen, die Anzahl der Vorstellungsgespräche und die Anzahl der Zweitkontakte (Gespräch oder Probearbeiten) bezogen auf die letzten vier Wochen zum Abschluss und sechs Monate nach Abschluss des Trainings miteinander verglichen. Wurden bei der Analyse alle Teilnehmenden berücksichtigt, so lässt sich im Mittel keine Veränderung der Bewerbungssituation nach Trainingsabschluss feststellen (vgl. Abbildung 17).

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Anzahl der... in den letzten vier Wochen			
... Bewerbungen...	7,59 (8,81)	5,81 (6,99)	-1,24
... Vorstellungsgespräche...	1,31 (1,26)	1,00 (1,36)	-0,82
...Zweitkontakte (Gespräch oder Probearbeiten)...	0,52 (0,59)	0,48 (0,65)	-0,25

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 27 ■■■ 25 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 17 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Kriterien der Bewerbungssituation t4-t6 aller Teilnehmenden

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass ein direkter Vergleich des Verlaufs der durchschnittlichen Bewerbungsanzahl per Augenschein hier nicht aussagekräftig ist. Denn die inzwischen ausgeschiedenen Teilnehmenden dieser Studie gaben zu Beginn eine höhere Anzahl an Bewerbungen an als die in der Studie verbliebenen Teilnehmenden (vgl. dazu Abschnitt 4.5).

Im folgenden sollen noch die Ergebnisse der entsprechenden Analysen der Extremgruppen (Bewerbungsanzahl zu Trainingsbeginn < 5, Anzahl der Vorstellungsgespräche bzw. Zweitkontakte zu Trainingsbeginn < 1 jeweils bezogen auf die letzten 4 Wochen) in diesen Kriterien dargestellt werden.

Auch in den Extremgruppen ergibt sich in den sechs Monaten nach Abschluss des Trainings keine signifikante oder praktisch bedeutsame Veränderung in der Bewerbungssituation dieser Untergruppen. Während des Trainings hatte sich in den Extremgruppen ein signifikanter Anstieg der Bewerbungsanzahl und der Vorstellungsgespräche als auch eine mittelgroße praktisch bedeutsame Zunahme der Zweitkontakte ergeben. Diese Niveaus scheinen im Anschluss des Training im Mittel gehalten worden zu sein.

Evaluationskriterium ^a	Mean Trainingsabschluss (sd)	Mean 6 Mon. nach Training (sd)	t-Wert
Anzahl der... in den letzten vier Wochen			
... Bewerbungen...	4,13 (2,59)	5,13 (4,02)	0,48
... Vorstellungsgespräche...	1,38 (1,56)	1,00 (1,73)	-0,57
...Zweitkontakte (Gespräch oder Probearbeiten)...	0,29 (0,47)	0,43 (0,65)	0,69

Anmerkung: ^a 5-stufige Skalen, wobei hoher Wert hohe Ausprägung des Kriteriums beinhaltet

Mean = Mittelwert, sd = Standardabweichung 15 ■ ■ 8 + p ≤ .10 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Abbildung 18 Ergebnisse des Mittelwertvergleichs der Kriterien der Bewerbungssituation t4-t6 der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Kriterien zu Trainingsbeginn (Extremgruppen)

5.4 Interpretation der Transfereffekte

Fasst man die Ergebnisse zu den Transfereffekten zusammen, wird deutlich, dass sich nach Abschluss des Trainings keine Hinweise auf einen negativen Transfer im Sinne einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit ergeben haben. Ferner hat sich in keinem Bereich der Evaluationskriterien im Anschluss an das Training eine signifikante Verschlechterung gegeben.

Hinweise auf einen Nulltransfer ergeben sich in einigen Einstellungsbereichen (im Teilnehmerdurchschnitt: Optimismus, Zielorientierung, Selbstwertgefühl, internale Kontrollüberzeugung, Bereitschaft zu Berufswechsel; bei den Extremgruppen: Optimismus, internale Kontrollüberzeugung). Inwieweit sich die Ergebnisse aus den Extremgruppen hinsichtlich der Reduzierung der Bereitschaft zum Berufswechsel als auch des Selbstwertgefühls nach Trainingsabschluss generalisieren lassen, muss auf dieser Datenbasis noch offen bleiben, da der Stichprobenumfang zu gering war, um diesen Effekt auf seine statistische Signifikanz hin absichern zu können. Deshalb können bei den Extremgruppen für die Entwicklung des Selbstwertgefühls als auch der Bereitschaft zum Berufswechsel noch keine Schlussfolgerungen auf die Art des Transfers getroffen werden. Die bisherigen Ergebnisse weisen in der untersuchten Gruppen bei der Bereitschaft zum Berufswechsel auf einen Nulltransfer hin, bei der Entwicklung des Selbstwertgefühls eher auf einen positiven Transfer, der aber noch verbessert werden könnte. Die statistische Absicherung steht wie ausgeführt in beiden Fällen aber noch aus.

In anderen Einstellungskriterien wurden dagegen Hinweise für einen positiven Transfer der Einstellungsänderungen gefunden (im Teilnehmerdurchschnitt: Selbstwirksamkeitserwartung, Handlungsorientierung nach Misserfolg; bei den Extremgruppen: Selbstwirksamkeitserwartung, Handlungsorientierung nach Misserfolg, Zielorientierung).

Im Bereich der Schlüsselkompetenzen können aufgrund der ausstehenden Absicherung der Validität und Reliabilität der in der vorliegenden Studie erst entwickelten Messinstrumente für die Erfassung der teambezogenen Schlüsselkompetenzen und der Selbstlernkompetenz die vorliegenden Ergebnisse nur vorsichtig interpretiert werden. Da das Messinstrument für die Eigeninitiative schon auf seine Validität und seine Reliabilität im Vorfeld der Studie überprüft worden war und es auch in der Erhebung keine Hinweise auf Einflüsse der Messmethode auf die ermittelten Merkmalsausprägungen gab, können anhand der Ergebnisse zur Eigeninitiative weitere Schlussfolgerungen getroffen werden.

Erste Hinweise für einen Nulltransfer ergeben sich bei einer ganzen Reihe von Schlüsselkompetenzen (im Teilnehmerdurchschnitt: Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, soziales Auftreten, Teamfähigkeit, Toleranz- und Kompromissbereitschaft, Selbstlernkompetenz; in den Extremgruppen: Flexibilität, Kreativität, Toleranz- und Kompromissbereitschaft). Erste Hinweise für einen positiven Transfer gibt es bei einigen wenigen untersuchten Schlüsselkompetenzen (im Teilnehmerdurchschnitt: Eigeninitiative; in den Extremgruppen: Eigeninitiative, Selbstlernkompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, soziales Auftreten). Bei der Eigeninitiative in der Extremgruppe ist nicht nur die Übertragung des Gelernten auf den Anwendungskontext festzustellen, sondern sogar eine weitere Verbesserung nach Trainingsende. Diese an sich angestrebte Idealform des Transfers lässt sich bei den Teilnehmenden dieses Trainings für Erwerbslose aber nur in diesem einen Kriterium finden. Anhand dieser Ergebnisse kann man annehmen, dass Teilnehmenden nach Abschluss dieser Massnahme im Durchschnitt aktiver und erfolgsorientierter an Probleme und Hindernisse herangehen und auch mehr dieser Hindernisse überwinden können.

Bei den Ergebnissen zu den Schlüsselkompetenzen soll nochmals auf die teilweise sehr geringen Stichprobenumfänge der Extremgruppen hingewiesen werden. Eine weitere Absicherung der vorliegenden Ergebnisse anhand einer grösseren Stichprobe wäre erforderlich (vgl. dazu auch Abschnitt 5.3.2). Zum anderen wäre mit Ausnahme der Eigeninitiative die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der eingesetzten Messinstrumente ebenfalls an einer grösseren Stichprobe noch weiter zu prüfen (vgl. dazu auch Abschnitt 5.2). Deshalb sollte von einer Generalisierung dieser Ergebnisse auf andere Teilnehmende dieses Trainings wiederum mit Ausnahme der Ergebnisse zur Eigeninitiative noch abgesehen werden.

Beim psychischen Befinden ist in erster Linie von einem Nulltransfer auszugehen, weder im Training nach Trainingsabschluss hat sich im Teilnehmerdurchschnitt hier eine Veränderung ergeben. Verschlechterungen der Befindlichkeit im Sinne eines negativen Transfers waren nicht festzustellen. In der Extremgruppe mit hohen psychosomatischen Beschwerden zu Trainingsbeginn weisen die vorliegenden Ergebnisse auf einen positiven Transfer hin. Die Situation der Betroffenen hat sich in diesem Kriterium deutlich verbessert.

Bei der Bewerbungssituation weisen die Ergebnisse im Teilnehmerdurchschnitt auf eine ungünstige Transferentwicklung hin. Während des Trainings hatten sich zwei schwache praktisch bedeutsame Rückgänge feststellen lassen (Anzahl der Vorstellungsgespräche und Zweitkontakte). Nach Abschluss des Trainings ergibt sich keine

weitere Veränderung. Dagegen ist in den Extremgruppen in zwei von drei Kriterien von einem positiven Transfer auszugehen (Anzahl der Bewerbungen, Anzahl der Vorstellungsgespräche). Bei der Anzahl der Zweitkontakte kann noch nicht entschieden werden, ob es sich hier um einen Nulltransfer oder einen positiven Transfer handelt. Die statistische Absicherung des Anstiegs während der Trainingszeit steht noch aus, so dass eine Konstanz der Werte nach Trainingsabschluss in Abhängigkeit von einem vorher aufgetretenen Trainingseffekt entweder auf als Null- oder positiver Transfer zu interpretieren wären.

6 Fazit und Ausblick

Nach einer theoretischen Einführung in das Thema Evaluation eines Trainings für Erwerbslose, der Darstellung der Methodik und der Ergebnisse der vorliegenden Studie stellt sich die Frage, welche Schlussfolgerungen sich aus dieser Studie im Speziellen für das vorliegende Training als auch im Allgemeinen für das Thema Evaluation von Erwerbslosentrainings ziehen lassen. Nach der Frage zur Zielstellung einer solchen Evaluation sollen dazu anhand der vorliegenden Studie ausgeführt werden, welche Effekte eines persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose bisher belegt werden konnten, welche Fragen an dieser Stelle noch offen bleiben müssen und wie hier Antworten gefunden werden können. Im Weiteren lassen sich aus dieser Studie eine Reihe an Hinweisen zur Aussagekraft der vorliegenden Evaluationskriterien und für die Durchführung und Bedingungen von Evaluationen entnehmen, auf die zum Abschluss noch eingegangen werden soll.

Die Bewertung von Trainingskursen ist nötig, um ermitteln zu können, welche kurzfristigen Trainings- und längerfristigen Transfereffekt solche Massnahmen haben. Ziel solcher Evaluationen sollte das Qualitätsmanagement und die Optimierung der Massnahmen sein. Werden Evaluationen dagegen zur Entscheidung über die Daseinsberechtigung der Massnahmen herangezogen, ist mit grossen Widerständen gegen Erfolgskontrollen und Bewertungen auf Seiten der Verantwortlichen der Massnahmen, der Trainer als auch der Teilnehmer zu rechnen (Wexley & Latham, 1994). Im Sinne der Qualitätsoptimierung der Massnahme, liefert der Vergleich der Trainingsziele mit den gefunden Effekte Hinweise darauf, in welchen Trainingsbereichen eine Optimierung der Massnahme erforderlich wäre.

Was lässt sich hierzu nun bei einem Vergleich der Trainingsziele und der vorliegenden Ergebnisse des untersuchten Trainings feststellen?

Den Trainingszielen der Massnahme als auch den empirischen Forschungsergebnissen zur Erwerbslosigkeit folgend, kann die Effektivität des untersuchten Erwerbslosentrainings an der Verbesserung in folgenden Bereichen nach dem Trainingsabschluss bewertet werden:

- Einstellungen (Zielorientierung, Selbstwert, Selbstwirksamkeit, Bereitschaft zum Berufswechsel, internale Kontrollüberzeugung¹³, Handlungsorientierung nach Misserfolgen als auch Erfolgen und einer optimistischen Grundhaltung bei hohen Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt);

¹³ Die Überzeugung, dass positive und negative Ergebnisse der Interaktion mit der Umgebung auf das Verhalten zurückgeführt werden können.

- Schlüsselkompetenzen (soziales Auftreten, Teamfähigkeit, Flexibilität, Toleranz und Kompromissbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Eigeninitiative und Selbstlernkompetenz);
- Bewerbungssituation und Bewerbungsverhalten (nach Abschluss des Trainings sollen die Teilnehmenden Stelleninserate lesen, interpretieren können, Bewerbungen aktiv angegangen haben [untersuchter Indikator: Anzahl der Bewerbungen], den für sie relevanten Arbeitsmarkt kennen und Bewerbungen empfängerorientiert gestalten können [untersuchter Indikator: Anzahl der Vorstellungsgespräche], ihre beruflichen Stärken und Schwächen korrekt einschätzen können und über eine ausreichende Selbstdarstellungs- und Bewerbungskompetenz verfügen [untersuchter Indikator: Anzahl der Zweitkontakte]).
- psychischen Befinden (psychosomatische Beschwerden, Depression).

Die Ergebnisse im **Bereich der Einstellungen** machen deutlich, dass bei schwachen Teilnehmenden, d.h. bei Personen, die zu Trainingsbeginn in einem Kriterium sehr geringen Ausprägungen aufwiesen, im Einstellungsbereich eine Verbesserung in der Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl, der Handlungsorientierung nach Misserfolg, der Zielorientierung und der Bereitschaft zum Berufswechsel aufgetreten ist. Mit Ausnahme der Bereitschaft zum Berufswechsel und dem Selbstwertgefühl kann angenommen werden, dass die Verbesserungen auch nach Trainingsabschluss anhalten. Abgesehen von den zwei Ausnahmen waren die Ergebnisse statistisch signifikant, so dass auch anzunehmen ist, dass diese oder stärkere Verbesserungen bei anderen Teilnehmenden dieses Trainings zu erwarten sind. Bei der Bereitschaft zum Berufswechsel und dem Selbstwertgefühl muss hier die Frage offen bleiben, ob die Rückgänge nach Trainingsabschluss in diesen Kriterien auch bei anderen Trainingsteilnehmenden dieses Trainings zu erwarten sind, da die in der Stichprobe gefundenen Effekte aufgrund des geringen Stichprobenumfangs nicht statistisch abgesichert werden konnten.

Keine Verbesserungen konnten im Einstellungsbereich beim Optimismus (auch nicht bei den Personen mit einer hohen Vermittlungschance am Arbeitsmarkt), bei der Kontrollüberzeugung als auch der Handlungsorientierung nach Erfolgen festgestellt werden. Hier hat das Training zu keiner systematischen Verbesserung führen können.

Bezogen auf alle Teilnehmenden im Durchschnitt war zum Trainingsabschluss eine Verbesserung der Selbstwirksamkeit als auch der Handlungsorientierung nach Misserfolgen festzustellen und diese Verbesserungen wurden nach Trainingsabschluss aufrechterhalten. D.h. es war bei allen Teilnehmenden der untersuchten Trainingsmassnahme im Durchschnitt in Folge dieser Teilnahme eine stärkere Überzeugung, die Ereignisse, die das eigenen Arbeitsleben betreffen, in die gewünschte Richtung beeinflussen zu können (Selbstwirksamkeit) festzustellen und nach Misserfolgen eine stärkere Konzentration auf Handlungen und Problemlösungen statt auf eine emotionale Beschäftigung mit der misslichen Lage. Diese Effekte konnten statistisch abgesichert werden, so dass davon auszugehen ist, dass diese oder grössere Effekte auch bei andern Teilnehmenden dieses Trainings zu erwarten sind. In den anderen untersuchten Einstellungen konnte bezogen auf alle Teilnehmenden im Durchschnitt aber keine Veränderung festgestellt werden.

Die Ergebnisse im **Bereich der Schlüsselkompetenzen** zeigen, dass es besonders bei den schwachen Teilnehmenden, deren Werte in der jeweiligen Kompetenz zu Beginn gering ausgeprägt waren, insbesondere nach Trainingsabschluss zu Verbesserungen in der Eigeninitiative, der Selbstlernkompetenz, der Kommunikationsfähigkeit, des sozialen Auftretens und der Teamfähigkeit kommt. Keine Verbesserungen sind dagegen bei diesen Teilnehmendengruppen in der Flexibilität, der Kreativität und der Toleranz- und Kompromissbereitschaft festzustellen. Bezogen auf alle Teilnehmenden ergab sich im Durchschnitt nur eine Verbesserung der Eigeninitiative, die auch weiterhin nach Trainingsabschluss beibehalten wurde.

Gewisse Einschränkungen ergeben sich bei der Generalisierung dieser vorliegenden Ergebnisse zu den Schlüsselkompetenzen auf weitere Teilnehmende dieses Trainings. Da die Gruppen der Teilnehmenden, die zu Trainingsbeginn geringe Ausprägungen in den untersuchten Kriterien aufwiesen, z.T. sehr klein waren und im Weiteren die Hinweise zur Zuverlässigkeit und Gültigkeit der entsprechenden Messinstrumente bisher nur begrenzt sind (vgl. dazu auch Zempel, Jacomet & Moser, 2000), wird davon abgeraten vor einer weiteren Überprüfung dieser Ergebnisse anhand einer grösseren Stichprobe, diese Ergebnisse auf andere Teilnehmende dieser Massnahme zu übertragen. Im Bezug auf die Eigeninitiative kann auf Basis dieser Ergebnisse aber geschlussfolgert werden, dass Teilnehmende dieser Trainingsmassnahme nach Abschluss dieses Trainings sich in ihrer Eigeninitiative verbessert haben und aktiver und erfolgsorientierter Hindernisse angehen und Probleme lösen.

Im **Bereich der Bewerbungssituation** lässt sich bei allen Teilnehmenden im Durchschnitt keine positive Entwicklung in den untersuchten Indikatoren feststellen, die Ergebnisse deuten im Teilnehmerdurchschnitt sogar auf einen schwachen Rückgang in zwei von drei Indikatoren hin. Bezogen auf die Trainingsteilnehmenden, die in den entsprechenden drei Indikatoren zu Trainingsbeginn aber geringe Ausprägungen hatten, lässt sich eine Verbesserung in der Anzahl der Bewerbungen als auch in der Anzahl der Vorstellungsgespräche feststellen. Dies Ergebnis weist darauf hin, dass Trainingsteilnehmende, deren Bewerbungssituation zu Trainingsbeginn Schwächen erkennen liess, nach Abschluss des Trainings besser Stelleninserate lesen und interpretieren können, Bewerbungen aktiv angehen, den für sie relevanten Arbeitsmarkt kennen und Bewerbungen empfängerorientiert gestalten können. Hinsichtlich der korrekten Einschätzung ihrer beruflichen Stärken und Schwächen und einer ausreichenden Selbstdarstellungs- und Bewerbungskompetenz konnten bisher keine Hinweise auf eine Verbesserung durch das Training ermittelt werden. Hier wäre eine weitere Unterstützung besonders der Teilnehmenden mit geringen Ausprägungen in diesen Indikatoren insbesondere auch nach Trainingsabschluss zu erwägen (vgl. dazu auch Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

Im **Bereich der psychischen Befindlichkeit** ergab sich bei allen Teilnehmenden im Durchschnitt ein konstantes Bild. Die Beschwerden bleiben während des Trainings und auch im Anschluss daran relativ stabil. Es gibt keine Hinweise auf signifikante Verschlechterungen oder Verbesserungen. Bei Teilnehmenden, die zu Beginn starke Beschwerden angaben, konnte nach Trainingsabschluss eine signifikante Verbesserung der psychosomatischen Beschwerden ermittelt werden. Zwar ergaben sich schon während der Trainingszeit Hinweise auf ein Absinken der Beschwerden, inwieweit es sich hier aber auch um einen rein statistischen Effekt handelt, der sich u.U.

nicht auf eine tatsächliche Reduzierung der Beschwerden zurückführen lässt, kann auf Basis dieser Ergebnisse noch nicht beantwortet werden. Anhand dieser Ergebnisse lässt sich aber schlussfolgern, dass sich die Tendenz einer zunehmenden Verschlechterung des psychischen Befindens mit der Dauer der Erwerbslosigkeit, wie sie in anderen empirischen Studien festzustellen war, während und in Folge der Teilnahme an dieser Trainingsmassnahme nicht zu erwarten ist. Eine weitere Unterstützung der Trainingsteilnehmenden könnte hier eine positive Entwicklung fördern. Weitere Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass hier speziell Personen, die der Arbeit in ihrem Leben und in ihrem Selbstbild einen hohen Stellenwert beimessen (hohes Jobinvolvement) als auch Personen, deren Familie von starken finanziellen Einschränkungen betroffen sind, weitere Hilfen benötigen (vgl. dazu Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

Dieser Vergleich der vorliegenden Trainings- und Transfereffekte des untersuchten Trainings mit anzustrebenden Zielen eines Erwerbslosentrainings verdeutlicht, dass vor allem bei schwachen Teilnehmenden, d.h. Personen mit geringen Ausprägungen in den jeweiligen Bewertungskriterien zu Trainingsbeginn, Verbesserungen in allen Bereichen (Einstellungen, der Schlüsselkompetenzen, Bewerbungssituation, psychisches Befinden) in Folge des Trainings ermittelt werden konnten. Mit Ausnahme von zwei Einstellungen¹⁴ kam es auch nach Abschluss des Trainings zu keiner Verschlechterung des erreichten Niveaus. Es ist also davon auszugehen, dass die Teilnehmenden das Gelernte auf ihre eigenen alltägliche Situation übertragen und aufrecht erhalten haben. In allen Bereichen gibt es aber auch Kriterien, in denen es in Folge des Trainings zu keiner praktisch bedeutsamen Veränderung kommt (vgl. im Einzelnen «Nulltransfer» in Abschnitt 5.4)

Gleichzeitig ergeben sich durchschnittlich bezogen auf alle Teilnehmenden nur einzelne Verbesserungen in den Bereichen Einstellungen und Schlüsselkompetenzen, wobei bei letzteren der größte Teil der Anstiege erst nach Trainingsabschluss zu ermitteln waren. Positiv ist anzumerken, dass aber auch hier die vorliegenden Effekte, die zum Trainingsabschluss festgestellt werden konnten, auch in der Folgezeit nach dem Training (6 Monate) relativ stabil waren, d.h. die Teilnehmenden das Gelernte auch auf ihr alltägliches Umfeld übertragen haben und dort beibehielten (Einstellungen: Selbstwirksamkeit, Handlungsorientierung nach Misserfolg; Schlüsselkompetenzen: Eigeninitiative). Im Bereich Bewerbungssituation und psychisches Befinden sind bezogen auf alle Teilnehmenden keine systematischen Verbesserungen festzustellen.

Bleibt die Frage zu stellen, welchen Einschränkungen die bisher vorliegenden Ergebnisse unterliegen? Eine Generalisierung der Ergebnisse ist teilweise nur eingeschränkt möglich. Zum einen konnten aufgrund der sehr kleinen Stichprobenumfänge zum Ende der Studie eine Reihe von Ergebnissen nicht statistisch abgesichert werden. Diese entsprechenden Effekte bedürften einer Absicherung anhand einer grösseren Stichprobe. Zum anderen sind die ermittelten Effekte, insoweit sie statistisch abgesichert werden konnten, nur bei Trainings gleichen Inhalts und gleicher Methodik zu erwarten. Eine Generalisierung der gefundenen Effekte auf persönlichkeitsorientierte Trainings im Allgemeinen ist nicht möglich. Zum anderen weisen die vorliegenden Ergebnisse nur darauf hin, welche Effekte bisher sichergestellt werden konnten und welche angestrebten Effekte bei diesem Training bisher nicht festgestellt werden

¹⁴ Selbstwert und Bereitschaft zum Berufswechsel sanken - nach dem Anstieg während des Trainings - im Anschluss an das Training empirisch bedeutsam ab; in diesen beiden Fällen steht aber eine statistische Absicherung der Reduzierung der Werte in diesen Einstellungen nach Trainingsende noch aus.

konnten. Ansatzpunkt zum Handeln liefern die Analysen der Einflussfaktoren aus den Bereichen Teilnehmendencharakteristika, Umgebungsbedingungen und Trainingsdesign, die diese Effekte fördern oder hemmen können. Erste Ergebnisse liefert hierzu zum einen der umfassende Forschungsbericht (Zempel, Jacomet & Moser, 2000).

Da der Stichprobenumfang für weitergehende Analysen des kausalen Wirkungsgefüges verschiedener Einflussfaktoren zu gering ist, wären hier zwei prinzipielle methodische Wege in Erwägung zu ziehen, die sich zur Beantwortung der offenen Fragen an diese Studie anschliessen könnten. Zum einen können in Rahmen einer qualitativen Studie spezifische Fragestellungen vertieft untersucht werden (z.B. Einfluss verschiedener Trainingsdesigns auf Art und Umfang des Lernfortschritts der Teilnehmenden während des Trainings, fördernde und hemmende Faktoren der Entwicklung der Schlüsselkompetenzen). Mit diesem Vorgehen liessen sich neue Erkenntnisse ermitteln, über die die bisherige Studie noch keinen Aufschluss gibt. Zum anderen kann eine weitere quantitative Studie angeschlossen werden, die anhand einer grösseren Stichprobe die Generalisierbarkeit der bisher statistisch noch nicht abgesicherten Ergebnisse die Aussagekraft der Messinstrumente im Bereich der Schlüsselkompetenz überprüfen könnte. Im weiteren wäre die Frage zu stellen, ob die untersuchten Kriterien als auch die angestrebten Trainingsziele tatsächlich die Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen und wie weit die Trainings- und Transfereffekte zur Wiederbeschäftigung als auch zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung der Teilnehmenden beitragen¹⁵.

Welche Hinweise bietet diese Studie nun für die Durchführung und Bedingungen von Evaluationen von Erwerbslosentrainings im Allgemeinen? Die vorliegende Studie macht deutlich, dass sich Evaluationskriterien entwickeln lassen, an denen man die Effektivität persönlichkeitsorientierter Trainings messen kann. Die Ausgangsbasis einer solchen Studie stellt die Entwicklung zuverlässiger und gültiger Messinstrumente dieser Evaluationskriterien dar. Im vorliegenden Fall schloss sich eine quantitative Längsschnittevaluationsstudie an. Ein solches Vorgehen ermöglicht Erkenntnisse zur Effektivität der Massnahme, die bei einer ausreichend grossen und repräsentativen Stichprobe auch Aussagen über die Effektivität der Massnahme bei potentiellen weiteren Trainingsteilnehmenden zulässt. Für das Design einer Evaluationsstudie bietet sich aber auch ein Kontrollgruppendesign mit Vor- und Nachmessung an, wenn eine ausreichend grosse Anzahl an Trainingsteilnehmenden zur Verfügung steht. Bei der Planung und Durchführung der Studie als auch bei der Interpretation der Ergebnisse sollten die Dynamik des Lern- und Transferprozesses und die vielfältigen Einflussfaktoren wie die Charakteristika der Trainingsteilnehmenden, Umgebungsbedingungen und das Trainingsdesign berücksichtigt werden. Ferner dürfte deutlich geworden sein, dass eine aussagekräftige Evaluation aufwendig ist und damit auch Zeit und Kosten in Anspruch nimmt, die im vorhinein berücksichtigt werden müssen. Für die quantitative Evaluation sind hier v.a. Ressourcen für die Kriterienentwicklung bzw. -anpassung, die Erhebungen an einer ausreichend grossen und repräsentativen Teilnehmendenstichprobe als auch für die Analyse und Interpretation der Daten zu berücksichtigen. Die Kriterienentwicklung, die Sicherstellung einer zuverlässigen Erhebung der Merkmale als auch die Analyse und Interpretation des Datenmaterials bedarf der Unterstützung statistisch als auch psychologisch fachkundiger Personen.

¹⁵ Kriteriumsvalidierung der vorliegenden Evaluationskriterien

Es bleibt zu hoffen, dass man sich bei der Entwicklung der Kriterien auf Standards zur Sicherstellung psychometrischer Gütekriterien (Zuverlässigkeit, interne und externe Gültigkeit, Objektivität, Akzeptanz, Ökonomie) einigen kann, was jeweils spezifische Neuentwicklungen reduzieren helfen könnte und einer Ermittlung verallgemeinerbarer Erkenntnisse dienlich wäre.

7 Literatur

- Alliger, G. M. & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years later. *Personnel Psychology*, 42, 331-342.
- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W. JR., Traver, H., Shotland, A. (1997). A Meta-Analysis of the Relations among Training Criteria. *Personnel Psychology*, 50, 341-357.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*, 41, 63-105.
- Bergmann, B. (1999) Training für den Arbeitsprozess. Entwicklung und Evaluation aufgaben- und zielspezifischer Trainingsprogramme. Schriftenreihe Mensch - Technik - Organisation, Band 21. VDF Hochschulverlag: Zürich.
- Campbell D. T. & Stanley J.C. (1966). Experimental and quasieexperimental design for research. Chicago: Rand McNally.
- Cook T.D. & Campbell D.T. (1976). The design and conduct of quasie-experiments and true experiments in field settings. In M. Dunette (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Research*. Chicago: Rand McNally.
- Feather, N.T. (1990). *The Psychological Impact of Unemployment*. New York: Springer.
- Frese, M. & Plüddemann, K. (1993). Umstellungsbereitschaft im Osten und Westen Deutschlands: Inflexibilität als Gefahrenzeichen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 24, 198-210.
- Frese, M. & Zempel, J. (in Vorbereitung). Psychological predictors and consequences of Unemployment. (Manuskript erhältlich bei den Autoren) Universität Giessen.
- Frese, M. (1979). Arbeitslosigkeit, Depression und Kontrolle: Eine Studie mit Wiederholungsmessung. In T. Kieselbach & H. Offe (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit* (S. 222-257). Darmstadt: Steinkopff.
- Frese, M. (1985). Zur Verlaufsstruktur der psychischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit. In: T. Kieselbach & A. Wacker (Hrsg.) *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit: Psychologische Theorie und Praxis* (S. 224-241). Weinheim: Beltz.
- Frese, M. (1994). Psychische Folgen von Arbeitslosigkeit in den fünf neuen Bundesländern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In L. Montada (Hrsg.) *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit Series: ADIA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben*, Schriftenreihe, Band 2 (S. 193-213). Frankfurt a.M.: Campus.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity of two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Fryer, D. & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of literature on the psychological experience of being unemployed. In C.L. Cooper & I. Robertson, I. (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.235-278). Chichester: Wiley.
- Fryer, D. (1988). The experience of unemployment in social context. In S. Fischer & J. Reason (Eds.) *Handbook of Life Stress, Cognition and Health* (pp.211-236). London: Wiley.

- Jacomet, C. & Steimen, B. (in Vorbereitung) Arbeitsamt der Stadt Zürich. Bildungsprojekte für Erwerbslose. In J. Zempel, K. Moser & J. Bacher (Hrsg.) Erwerbslosigkeit - Wege aus der Krise.
- Kirkpatrick, D. L. (1967). Evaluation of Training. In: R. L. Craig & L. R. Bittel (Eds.), Training and development handbook. New York: Mc Graw Hill.
- Kuhl, J. (1983). Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle. Berlin: Springer.
- Mohr, G. (1986). Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Moser, K. & Paul, K. (2000). Arbeitslosigkeit und seelische Gesundheit. (Manuskript angenommen zur Veröffentlichung) Universität Erlangen-Nürnberg.
- Murphy, G.C. & Anthanasou, J.A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Paul, K. & Moser, K. (2000). Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. (Manuskript angenommen zur Veröffentlichung) Universität Erlangen-Nürnberg.
- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seligman M.E.P. (1975). Helplessness. San Francisco: Freeman.
- Speier, C. & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative. *Human Performance*, 10, 171-192.
- Wexley, K.N. & Latham, G.P. (1994). Ressourcen in Organisationen. (Kap. 3, S. 55-101) Klett-Cotta: Stuttgart.
- Winefield, A. H. (1995). Unemployment: Its psychological costs. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 169-212). Chichester: Wiley.
- Zempel, J. & Frese, M. (1997). Arbeitslose: Selbstverantwortung überwindet die Lethargie. *Psychologie Heute*, 24, 35-41.
- Zempel, J. & Frese, M. (2000). Prädiktoren der Erwerbslosigkeit und Wiederbeschäftigung. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, Vol. 32 (3), 181-185.
- Zempel, J., Jacomet, C. & Moser, K. (2000). Trainings- und Transfereffekte eines Trainings für Erwerbslose: Forschungsbericht. Universität Erlangen-Nürnberg.

