

2 Forschungsstand

2.1 Kompetenzenbilanz

2.1.1 Was sind Kompetenzen?

Menschen neigen dazu, ihre Tätigkeiten lediglich auf ihren Nutzen hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit zu bewerten (Lang-von Wins & Triebel, 2012). In Deutschland ist diese Tendenz noch deutlicher als in anderen Teilen der Welt (Overwien, 2007). Es ist eine kaum hinterfragte Praxis, formalen Ausbildungsnachweisen größten Wert zuzuschreiben (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Gleichzeitig ist weitläufig bekannt, dass über zwei Drittel der beruflichen Handlungsfähigkeit auf implizite Wissensinhalte zurückgeht (z.B. Laur-Ernst, 1999) bzw. *on-the-job* erworben werden (Cofer, 2000). Implizites Lernen meint das Erlernen von Fähigkeiten und Wissen im Alltag, das Erlernen von Handlungsregeln, die bei der Erfüllung anderer Aufgaben in neuen Kontexten genutzt werden können (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Es ist konstruktimmanent, dass diese unbewusst erlernten Inhalte und Regeln verbaler Kommunikation oder bewusster Reflexion schwer zugänglich sind. Sie erscheinen der handelnden Person nicht als Ressource, sondern werden als selbstverständlich vorhanden hingenommen (Lang-von Wins & Triebel, 2012).

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Kompetenzen, welche auf diesem impliziten Wissen und impliziten Handlungsstrategien fußen. Der Begriff Kompetenz ist so populär wie er verschiedentlich definiert worden ist (vgl. Lang-von Wins, 2003; Shippmann, Ash, Battista et al., 2000; Weinert, 2001; White, 1959; McClelland, 1973; Piaget, 1975; Chomsky, 1972). Kompetenzen sind keine verbindlich definierten und unmittelbar überprüfbaren Größen, sondern individuelle, auf das Subjekt bezogene Konstrukte. Daher kann nur aufgrund von beobachtbaren Leistungen oder aufgrund von Selbstauskünften auf dahinterliegende Kompetenzen geschlossen werden (vgl. Ant, 2004; Chomsky, 1972). Da Kompetenzmessung immer subjektivierend erfolgt, ist sie stets auch eine Intervention beim Kompetenzträger (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Auch sind Kompetenzen gleichzeitig ein psychologisches Konstrukt und eine gesellschaftliche Größe, da Aussagen über Kompetenzen den Wert dieser oder ihrer Inhaber innerhalb einer Gesellschaft bezeichnen (Lang-von Wins & Trie-

bel, 2012). In der vorliegenden Arbeit werden Kompetenzen in Anlehnung an Lang-von Wins und Triebel (2012) wie folgt definiert: Kompetenzen sind Selbstorganisationsdispositionen, also Befähigungen, mit neuen Situationen und bisher unbekannten Handlungsanforderungen erfolgreich umgehen zu können (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2003), die sich in einem komplexen Wechselspiel von Wissen, Überzeugungen und Handlungstendenzen konstituieren (Weinert, 2001). Letzteres meint, dass Kompetenzen Kombinationen kognitiver, motivationaler oder sozialer Fähigkeiten und ethisch-moralischer Komponenten sind (Weinert, 2001). Kompetenzen lassen sich nicht durch grundlegende Fertigkeiten oder kognitive Fähigkeiten charakterisieren, da sie in ihrer jeweiligen Ausprägung in komplexe Handlungssysteme eingebettet sind (Lang-von Wins, 2003; Weinert, 2001). Als Beispiele seien hier personale Kompetenzen und die Handlungskompetenz erläutert. Personale Kompetenzen befähigen dazu, die Anforderungen bestimmter Rollen, Situationen oder Aufgaben erfolgreich zu erfüllen und sind Kombinationen aus Merkmalen der kognitiven Leistungsfähigkeit, spezifischen Wissensbausteinen, domänenspezifischen Handlungs- und Problemlösestrategien, motivationalen Tendenzen, volitionalen Kontrollinstanzen, persönlichen Werten und sozialen Verhaltensweisen (Weinert, 2001). Die Handlungskompetenz steht auf übergeordneter Ebene; sie ist eine Kombination aus Kompetenzen, die uns dazu bewegen, in einer neuen Situation auf unbestimmte Weise aktiv zu werden (vgl. Lang-von Wins & Triebel, 2012).

2.1.2 Das Verfahren Kompetenzenbilanz

Die Kompetenzenbilanz ist ein in der Kooperation der Bundeswehruniversität München und des Zukunftszentrums Tirol entwickeltes strukturiertes Coachingverfahren, innerhalb dessen entsprechend eines festgelegten Ablaufs mit kompetenzorientierten Methoden gearbeitet wird (vgl. Triebel, 2005; Triebel, 2009). Der Teilnehmer durchläuft einen Einführungsworkshop und drei etwa zweistündige Coachingtermine. Darüber hinaus erbringt er Eigenarbeit zwischen den drei Terminen, welche jeweils etwa eine Woche auseinanderliegen. Dem Teilnehmer wird in dieser Zeit ermöglicht, eine umfassende Beschreibung seiner Kompetenzen zu erarbeiten. Zu betonen ist, dass dabei keine diagnostischen Fragestellungen behandelt werden oder Kompetenzen lediglich festgestellt werden. Vielmehr ist die Kompetenzenbilanz als psychologische Intervention wirksam, deren mögliche Konsequenzen im Weiteren beschrieben werden. Das Verfahren ist explizit nicht anforderungsorientiert, wie dies viele andere Maßnahmen im Laufbahnberatungskontext sind, sondern subjektorientiert (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Erfolge von Entwicklungsberatung können nach Hohner (2006) auf folgenden

Dimensionen verortet werden: Beruflicher Aufstieg/hohes Einkommen/Prestige, sinnstiftende und befriedigende Berufstätigkeit, hohe Arbeits- und Lebensqualität, Beschäftigungsfähigkeit sowie berufliche Autonomie. Im Rahmen der Kompetenzenbilanz soll die Person dazu angeregt werden, im Sinne der Beschäftigungsfähigkeit möglichst aktiv zu werden und ihre eigenen Belange und Ressourcen zu erforschen (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Es ist Ziel, dass die Teilnehmer u.a. ihre Stärken und Entwicklungspotenziale erkennen, ihre Arbeitszufriedenheit steigern, da sie entsprechend ihrer Fähigkeiten und Präferenzen eingesetzt werden können und befähigt sind, sich neue Tätigkeitsfelder zu erschließen (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Mit dem Verfahren soll eine möglichst breite Bevölkerungsschicht angesprochen werden, dabei wird auf Transparenz und die Freiwilligkeit der Teilnahme Wert gelegt. Bei der Erarbeitung der Kompetenzen steht die Lebensbiografie im Mittelpunkt, da es im Rahmen der Aufarbeitung biografischen Materials leichter fällt, komplexe Sinn- und Bedeutungseinheiten aufzulösen, in denen Kompetenzen sichtbar werden (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Wesentliche Relevanz kommt der Selbstreflexion zu (Lang-von Wins & Triebel, 2012; vgl. Abschnitt 2.1.3.). Die Inhalte und Methoden des Coachingverfahrens werden in Lang-von Wins und Triebel (2012), Triebel (2009) sowie Triebel (2005) ausführlich erläutert. In Abschnitt 3.3. dieser Arbeit werden die in der vorliegenden Untersuchung zur Anwendung gekommenen Adaptionen der Kompetenzenbilanz-Methodik vorgestellt.

2.1.3 Zur Wirkung der Kompetenzenbilanz

2.1.3.1 Psychologische Wirkfaktoren

Im Rahmen der wissenschaftlichen Fundierung psychologischer Interventionen ist es unerlässlich, neben der Überprüfung der Wirksamkeit (dem Auffinden von Effekten der Intervention auf Zielvariablen) ebenfalls den Wirkfaktoren und –prinzipien sowie ihrer theoretischen Verankerung Aufmerksamkeit zu schenken (vgl. Triebel, 2009). Da der Fokus der vorliegenden Arbeit ein anderer ist, wird hier nur kurz auf bedeutsame Erkenntnisse zu Wirkprinzipien eingegangen. Für eine genaue definitorische Abgrenzung der relevanten Begriffe, ihre theoretische Herleitung sowie empirische Fundierung sei verwiesen auf Triebel (2009) und Lang-von Wins und Triebel (2012). Im Rahmen der Kompetenzenbilanz wird von einer Aktivierung der Wirkprinzipien nach Grawe (2000) ausgegangen, vor allem der prozessualen Aktivierung, der Ressourcenaktivierung und der Intensionsveränderung. Das Wirkprinzip der prozessualen Aktivierung setzt auf den Wert der unmittelbaren Erfahrung. Dies bedeutet, dass die beratene Person emo-

tional aktiviert wird und empfindet, die aktuelle (Beratungs-)Situation habe unmittelbar mit ihr selbst zu tun. Die prozessuale Aktivierung ist eine wichtige Voraussetzung für Realisierungs- und Klärungsprozesse (Grawe, 2000). Zu Beginn des Kompetenzenbilanz-Prozesses wird der Selbstreflexion besonderes Potenzial zur prozessualen Aktivierung zugeschrieben (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Das Wirkprinzip Ressourcenaktivierung ist zentral für die Erarbeitung von Veränderungsmöglichkeiten (Grawe, 2000; Orlinsky, Grawe & Parks, 1994). Die Auswertung qualitativer Evaluationsdaten weist daraufhin, dass im Rahmen der Kompetenzenbilanz durch das Erkennen und Belegen von Kompetenzen sowie durch das Erkennen von Einsatzmöglichkeiten für die eigenen Kompetenzen Ressourcenaktivierung erreicht wird (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel, 2009). Sowohl prozessuale Aktivierung als auch Ressourcenaktivierung werden auch durch das Zusammenspiel von Selbstreflexion und kognitiver bzw. schriftlicher Fixierung in Gang gesetzt (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel, 2009). Werden am Ende des Prozesses Intentionen formuliert, so geschieht dies als stimmig erlebte Fortsetzung der eigenen Biografie und in Abgleich mit den erarbeiteten Kompetenzen. Dabei kommt das Wirkprinzip Intensionsveränderung bzw. -bildung zum Tragen (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel, 2009).

2.1.3.2 Psychologische Wirkungen

Für mehrere Bestandteile der persönlichen Anpassungsfähigkeit, die für die Beschäftigungsfähigkeit zentral ist, wurden in vergangenen Evaluationsstudien Nachweise der positiven Beeinflussung durch die Teilnahme an der Kompetenzenbilanz berichtet. So verbesserte sich das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten in einer Stichprobe größtenteils berufstätiger Personen durch die Teilnahme am Kompetenzenbilanz-Coaching statistisch signifikant (Lang-von Wins, 2007; Triebel, 2005). Die Veränderung war dauerhaft; die Einschätzung des Selbstkonzepts war sechs Monate nach der Intervention immer noch signifikant positiver als vor der Intervention. Die Autoren argumentieren, dass diese Wirkung verursacht wird durch eine Steigerung der Glaubwürdigkeit der eigenen Stärken. Diese geschieht dadurch, dass die eigenen Stärken im Rahmen des Verfahrens intensiv diskutiert und fixiert werden (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Auch die internale Kontrollüberzeugung – die Überzeugung, durch eigenes Handeln in der Welt wirksam werden zu können – zeigte einen signifikanten und dauerhaften Anstieg nach Teilnahme an der Kompetenzenbilanz (Triebel, 2005). In einer anderen Untersuchung mit einer Stichprobe von Langzeitarbeitslosen wurde hingegen kein Effekt auf die internalen Kontrollüberzeugungen gefunden. Da

diese Ausdruck einer Lerngeschichte sind und Langzeiterwerbslosigkeit durch eine Antizipation geringer Chancen für die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist, könnten in dieser Stichprobe externe Kontrollüberzeugungen zu stabilisiert gewesen sein, um mit der relativ kurzen Intervention Veränderungen zu erfahren (vgl. Lang-von Wins, Mohr & von Rosenstiel, 2004; Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel & Lang-von Wins, 2008). Die Teilnahme am Kompetenzenbilanz-Verfahren steigerte weiterhin die Selbstwirksamkeitserwartung, also die Überzeugung, Hindernisse aus eigener Kraft überwinden zu können. Auch die Proaktivität (ein Konzept, das der Eigeninitiative nahesteht und mit objektiven und subjektiven Laufbahnfortschritten assoziiert ist) wurde positiv beeinflusst (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel, 2005). Es liegen also statistisch bedeutsame Nachweise vor, dass die Teilnahme am Kompetenzenbilanz-Coaching mit einer Aktivierung der Teilnehmer einhergeht, die sich in unterschiedlichen abhängigen Variablen ausdrückt, welche für die Entwicklung einer aktiv-gestaltenden Haltung im Hinblick auf die eigene Laufbahn von Bedeutung sind (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Die Mehrzahl der Teilnehmer bewertete das Kompetenzenbilanz-Coaching als positiv und hilfreich (Lang-von Wins, 2007; Lang-von Wins & Triebel, 2012). In der Gruppe der untersuchten Langzeitarbeitslosen fanden sich zusätzlich Hinweise auf verringerte Vermeidungstendenzen und verringerte dysfunktionale gedankliche Weiterbeschäftigung sowie auf die verstärkte Wiederaufnahme von Tätigkeiten der Beschäftigungssuche (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel & Lang-von Wins, 2008). Ferner stellte eine volkswirtschaftliche Evaluationsstudie fest, dass die Chancen auf eine Einkommenserhöhung sowie das Ausmaß der Einkommenserhöhung für Kompetenzenbilanz-Teilnehmer höher waren als für Vergleichspersonen, die nicht an dem Kompetenzenbilanz-Coaching teilgenommen hatten (Kernbeiß & Wagner-Pinter, 2007). Die Autoren folgerten, dass diese Art der kompetenzorientierten Berufsberatung für Teilnehmer und Gemeinwesen mit einer Steigerung der Kapitalrendite verbunden ist und daher aus volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll ist.

2.2 Psychologische Wirkungen: Abhängige Variablen der Untersuchung

Für die Beschäftigungsfähigkeit sind u.a. Selbstwirksamkeitserwartungen, Kontrollüberzeugungen und das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten von zentraler Relevanz, da diese Variablen sich auf Überzeugungen und Einstellungen darüber beziehen, inwiefern eigenes Handeln sich auf die Umwelt in erwünschter Weise auswirken kann (Fugate et al., 2004; Lang-von Wins & Triebel, 2012). Nicht nur gehören diese Konzepte zum thematischen Kern der zeitgenössischen Psycholo-

gie, auch werden sie als direkte Vorläufer von tatsächlichem Handeln aufgefasst (vgl. Ajzen & Fishbein, 1980). Die Psychologie beschäftigt sich zudem damit, unter welchen Bedingungen Ziele bei der Berufswahl motivations- und handlungsförderlich sein können. Im Folgenden werden theoretische Hintergründe und empirische Evidenz zu jenen Variablen vorgestellt, hinsichtlich derer die Wirksamkeit des Kompetenzenbilanz-Workshops in der vorliegenden Arbeit untersucht wird: Berufliche Zielklarheit, Berufliche Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen und das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten.

2.2.1 *Persönliche Ziele und berufliche Ziele*

Die Bandbreite der psychologischen Begrifflichkeiten und Theorien zu Zielsetzung und -verfolgung ist ein Indikator der Relevanz, die dem Thema in den vergangenen Jahrzehnten zugesprochen wurde. Für einen Überblick über die zielpsychologische Forschung sei auf Oettingen und Gollwitzer (2002) verwiesen. Die Erforschung der Einflussfaktoren auf die Bearbeitung von (fremdgesetzten) Aufgabenzielen hat u.a. die Erkenntnis hervorgebracht, dass herausfordernde und spezifische Ziele zu besserer Leistung führen, indem sie Anstrengung und Ausdauer bei der Aufgabenausführung erhöhen sowie die Entwicklung angemessener Handlungsstrategien erleichtern (Locke & Latham, 1990; Wegge, 1998). Daneben hat sich die psychologische Forschung verschiedener Grund- und Anwendungsdisziplinen auch mit dem Thema der persönlichen Ziele befasst. Gemäß einer verbreiteten Definition sind persönliche Ziele „Anliegen, Projekte und Bestrebungen, die eine Person in ihrem Alltag verfolgt und in Zukunft realisieren möchte. Persönliche Ziele beruhen auf antizipierten Zuständen und Ereignissen, die für eine Person von individueller Bedeutung sind“ (Brunstein & Maier, 1996, S.146). Hierarchisch gesehen sind solche *Be-Ziele* sogenannten *Do-Zielen* übergeordnet und beeinflussen deren Inhalte, die wiederum entsprechende *motor-control-Ziele* beeinflussen: Wer ein guter Arzt werden möchte (Be-Ziel), muss dafür zum Beispiel erfolgreich studieren (Do-Ziel) und dafür wiederum die Straßenbahn nehmen, um zur Universität zu fahren (motor-control-Ziel; vgl. Carver & Scheier, 1998). In anderen Konzeptualisierungen werden persönliche Ziele thematisiert als Identitätsziele (self-defining goals; Wicklund & Gollwitzer, 1982), momentane Anliegen (current concerns; Klinger, 1977), persönliche Projekte (personal projects; Little, 1983), persönliche Bestrebungen (personal strivings; Emmons, 1989) und non-normative Lebensaufgaben (life tasks; Cantor & Fleeson, 1994). Einige empirische Arbeiten legen nahe, dass die mentale Repräsentation persönlicher Ziele nicht so stark differenziert ist, wie die Anzahl der

verschiedenen Zielkonzepte vermuten lässt (Heismann, 2012; Omodei & Wearing, 1990).

Während differenziert untersucht wurde, wie genau Ziele realisiert werden, bestehen vergleichsweise wenige Erkenntnisse darüber, wie Ziele gebildet und spezifiziert werden (Carver & Scheier, 1999; Oettingen & Gollwitzer, 2002). Es wird davon ausgegangen, dass die Auswahl von Be-Zielen abhängig ist von ihrer Wünschbarkeit und Machbarkeit (vgl. Ajzen, 1985; Gollwitzer, 1990; Heckhausen, 1989; Oettingen & Gollwitzer, 2002). Dabei meint Wünschbarkeit jede Art antizipierter positiver Konsequenzen der Zielerreichung. Die Machbarkeit beschreibt die Kompetenz, die man sich selbst im Hinblick auf die zur Zielerreichung nötigen Schritte zuschreibt, sowie die Überzeugung, dass entsprechende Handlungsschritte auch tatsächlich zur Zielerreichung führen (Oettingen & Gollwitzer, 2002). Im Rahmen der sozial-kognitiven Laufbahntheorie, die später besprochen wird (vgl. Abschnitt 2.3.2.), werden die beiden zur Machbarkeit zählenden Konzepte als Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen bezeichnet (Bandura, 1997). Weiterhin beeinflusst die Intensität der Verbindlichkeit (commitment; Klinger, 1977), mit der ein Be-Ziel gefasst wird, untergeordnete Do-Ziele (Gollwitzer, 1987). Die Relevanz des Zielcommitments liegt darin, dass nur ein Ziel, dessen Erreichung man sich verpflichtet fühlt, einen Effekt auf Handlungen ausüben kann. Allein die Einstellung, dass ein Ziel wünschenswert ist, veranlasst eine Person nicht automatisch dazu, zu handeln (Braun, 2000; Locke & Latham, 1990). Weitere theoretische Ansätze zu Prozessen der Zielsetzung, die hier nicht näher erläutert werden, finden sich zum Beispiel bei Gollwitzer (1990), Oettingen (1997) und Heckhausen und Kuhl (1985).

Persönliche Ziele sind subjektiv relevant, da sie Sinn stiften (Brunstein & Maier, 1996; Klinger, 1977). Wie motivieren nun Ziele Verhalten? In motivations- und handlungspsychologischen Ansätzen steht das sich selbst ermächtigende Subjekt im Vordergrund (self-agency): Eine Person antizipiert Ergebnisse ihres zielbezogenen Handelns, ermächtigt sich Wissens um die Ausführungsbedingungen ihrer Handlungen und formuliert planvoll Hypothesen darüber, wie ihre Ziele im Rahmen dieser Bedingungen erreicht werden können (Achtziger & Gollwitzer, 2006; Berweger, 2008; Heismann, 2012). Ziele sind dabei nicht per se handlungsförderlich, sondern wirken über Mechanismen der Selbstregulation: Selbstbeobachtung, Selbstbewertung und Selbstreaktion (Bandura, 1991; vgl. Wiese, 2004). Die Selbstbeobachtung bezieht sich auf Gefühle und Verhalten sowie die Wahrnehmung situativer Bedingungen, die in der Selbstbewertung mit eigenen internen Standards (ein eigenes Anspruchsniveau oder selbst gefasste Ziele) abgeglichen werden. Aus dem Abgleich entstehen Selbstreaktionen in Form von Sanktionshandlungen und affektiven sowie kognitiven Reaktionen. Die kognitiven Reaktionen umfassen die Einschätzung, wie gut man seine Ziele

erreicht hat, wodurch wiederum Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflusst werden (Bandura, 1991). Persönliche Ziele und auf sie bezogene Handlungen sind also der entscheidende Mechanismus, durch den Personen Selbstermächtigung umsetzen (Lent, Brown & Hackett, 2002) und der „Dreh- und Angelpunkt bei der psychischen Steuerung des menschlichen Handelns“ (Kleinbeck, 2006, S. 255; vgl. Brunstein & Maier, 1996).

Im Rahmen der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne (vgl. Baltes, 1990) wird davon ausgegangen, dass sich Menschen lebenslang nicht nur sich verändernden Lebensbedingungen und Umwelten anpassen, sondern die Richtung ihrer Entwicklung als handelnde Subjekte aktiv mitbestimmen (vgl. Freund, 2003; Heismann, 2012). Dabei kommt persönlichen Zielen eine zentrale Rolle als Element der Handlungssteuerung im Rahmen der gesamten Lebensplanung zu. Sie beeinflussen die Entwicklung einer Person, indem sie Verhalten über die Zeit und Situationen hinweg in größere Handlungseinheiten und -sequenzen organisieren und ohne externale Verstärkung aufrechterhalten (Bandura, 1986; Freund, 2003; Heismann, 2012). Zusätzlich üben Ziele auch durch ihre Erreichung Einfluss auf die Entwicklung einer Person aus (z.B. über erworbene Fertigkeiten, Selbstwirksamkeitserwartungen; vgl. Freund, 2003; Lent, Brown & Hackett, 1994; Wiese, 2004). Genauso wie die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne geht die Laufbahnpsychologie davon aus, dass die eigene berufliche Entwicklung aktiv vom Individuum gesteuert wird. Daher stehen sozial-kognitive und selbstregulative Konzepte im Vordergrund moderner Laufbahnmodelle (Wiese, 2004). Berufliche Ziele sind persönliche Ziele, die sich auf die eigene Berufsbiographie beziehen (Braun, 2004; Maier & Brunstein, 2001). Nach Lent et al. (1994) sind laufbahnbezogene Ziele besonders handlungsmotivierend, wenn sie spezifische Intentionen beinhalten (z.B. die Entschlossenheit, in einem bestimmten Berufsfeld oder einer bestimmten Rolle arbeiten zu wollen), zeitlich nah erreichbar sind und die Person sich ihnen verpflichtet fühlt. Die Autoren konzeptualisieren berufliche und akademische Wahlziele (occupational choice goals) dementsprechend als Intention, sich mit einer bestimmten Handlung oder einer Abfolge verschiedener Handlungen zu beschäftigen. Empirische Studien belegen, dass die Klarheit beruflicher Ziele mit erhöhter Planungsbereitschaft bezüglich konkreter Handlungsschritte assoziiert ist (Braun, 2000). Weiterhin erbringen Personen, denen ihre beruflichen Ziele klar sind, bessere Leistungen und sind zufriedener mit ihren Tätigkeiten, als Personen, denen ihre beruflichen Ziele nicht klar sind (Braun, 2000; Roberson, 1990; Abele & Spurk, 2009). Mithin gehen die Auswirkungen beruflicher Zielklarheit über berufsbezogene Effekte hinaus: Personen mit hoher beruflicher Zielklarheit berichten außerdem über eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit (Adjei, 2002; Münch, 2002; zit. nach Braun & Buchhorn, 2007).

2.2.2 Kontrollüberzeugungen

Kontrollüberzeugungen beschreiben die Einschätzung einer Person, inwiefern Ereignisse als Konsequenzen des eigenen Verhaltens zu betrachten sind. Es werden internale und externale Kontrollüberzeugungen unterschieden. Ein Individuum mit internalen Kontrollüberzeugungen geht davon aus, dass es die Möglichkeit hat, Geschehnisse in seinem Umfeld zu beeinflussen. Ein Individuum mit externalen Kontrollüberzeugungen nimmt an, wenig oder keine Kontrolle über seine Umwelt zu haben. Es nimmt Ereignisse, die eigenen Handlungen folgen, nicht als kontingent zum eigenen Verhalten wahr, sondern als Ergebnis von Glück, Pech, Zufall, Schicksal oder als von anderen Menschen bestimmt (soziale Externalität; Krampen, 1991). Kontrollüberzeugungen werden vor allem beeinflusst durch Beobachtungslernen und Bekräftigung (Rotter, 1975). Eine Person entwickelt auf diesen Wegen Erwartungen über Zusammenhänge zwischen Verhalten und Verhaltenskompetenzen, die im Sinne lerntheoretischer Annahmen generalisiert werden (Rotter, 1975). Kontrollüberzeugungen sind also mentale Vorgänge, die das Handeln von Individuen lenken, die aber nicht realistisch sein müssen. Internale Kontrollüberzeugungen wurden vielfach mit positiven beruflichen Auswirkungen in Verbindung gebracht. So sind Personen mit internalen Kontrollüberzeugungen stärker bemüht, ihre Karriere voranzutreiben und sie aktiv zu gestalten (Hammer & Vardi, 1981). Auch zeigen sie bessere berufliche Leistungen (Hattrup, O'Connell & Labrador, 2005), beziehen höhere Löhne (Frantz, 1980) und verfügen über eine höhere Arbeitsmotivation (Broedling, 1975). In einer Metaanalyse fanden sich mittlere Korrelationen für den Zusammenhang zwischen internaler Kontrollüberzeugung und Arbeitszufriedenheit sowie Arbeitsleistung (Judge & Bono, 2001). Zudem ist der Zusammenhang zwischen Leistung und Arbeitszufriedenheit bei Personen mit internalen Kontrollüberzeugungen stärker (Norris & Niebuhr, 1984; Schütz & Hoge, 2007).

Aufgrund ihrer lerngeschichtlichen Aneignung sind Kontrollüberzeugungen insgesamt recht beständig, prinzipiell aber dynamisch (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Das Verfahren der Kompetenzenbilanz regt systematisch die Reflektion der eigenen Stärken an. Dadurch kann die Überzeugung, durch eigene Handlungen zu erwünschten Ergebnissen zu gelangen, gefördert werden (Lang-von Wins & Triebel, 2012).

2.2.3 Berufliche Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit beschreibt die Erwartung, gewünschte Handlungsziele aufgrund eigener Kompetenzen und Fähigkeiten erfolgreich erreichen zu können

(Bandura, 1977). Die Entwicklung positiver Selbstwirksamkeitserwartungen geschieht vor allem über die eigene erfolgreiche Bewältigung anspruchsvoller Situationen, daneben auch durch die Beobachtung gelingender Situationen bei Anderen und verbale Ermutigungen durch Andere. Die Wahrnehmung eigener physiologischer Zustände kann ebenfalls die Bewertungen des (vermeintlichen) eigenen Bewältigungspotentials in einer Situation beeinflussen (Bandura, 1977). Dem Konzept ist inhärent, dass Selbstwirksamkeitserwartungen sowohl Folge als auch Vorläufer von Handlungserfolgen sind (Bandura, 1997): Bei hoher Selbstwirksamkeit scheinen Hindernisse als zu bewältigende Herausforderungen und werden aktiv überwunden, durch dieses Erfolgserlebnis steigt die Selbstwirksamkeit. Selbstwirksamkeitserwartungen unterscheiden sich von Kontrollüberzeugungen im Hinblick auf den Einbezug der eigenen Person: Die Kontrollüberzeugung beschreibt die Einschätzung, dass ein Ereignis auf irgendeine Art und Weise erreichbar ist („Dieses Unfallfahrzeug ist reparabel.“), während das Selbstwirksamkeitskonzept die Fähigkeiten und Kompetenzen zur Erreichung des Zielzustands in der eigenen Person betont („Ich kann dieses Unfallfahrzeug reparieren.“) (vgl. Ajzen, 2002). Die Berufliche Selbstwirksamkeit bezieht sich auf die Einschätzung der eigenen Fähigkeit, Verhaltensweisen, die zur Erreichung eines beruflichen Zieles führen, ausüben zu können (Abele, Stief & Andrä, 2000). Selbstwirksamkeitserwartungen haben einen bedeutsamen Einfluss auf die Entwicklung beruflich relevanter Interessen, Werte und Ziele sowie auf Karriereentscheidungen (Hackett, 1995). Zum Beispiel gehen positivere Selbstwirksamkeitserwartungen mit einer größeren Spannbreite an in Betracht gezogenen beruflichen Optionen und Interessensgebieten einher (Hackett & Betz, 1981) – wer subjektiv seine Fähigkeiten als nicht ausreichend für bestimmte berufliche Positionen einschätzt, der nimmt sich diese beruflichen Entwicklungsoptionen, unabhängig von seinen tatsächlichen Fähigkeiten. Damit stellen Selbstwirksamkeitserwartungen einen „Kern der beruflichen Selbstselektion“ (Lang-von Wins & Triebel, 2012, S. 28) dar. Studenten mit geringer Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich ihrer Fähigkeit, einen passenden Beruf zu finden, waren unentschiedener bezüglich ihres beruflichen Werdegangs als solche Studenten, die die Erwartung hatten, den Herausforderungen der Berufsfindung gewachsen zu sein (Taylor & Betz, 1983). Die generelle sowie die berufsbereichsspezifische Selbstwirksamkeitserwartung waren weiterhin assoziiert mit besseren Studiennoten, die berufsbereichsspezifische Selbstwirksamkeitserwartung auch mit dem Verbleib im Studiengang (Lent, Brown & Larkin, 1984, 1986). Höhere Selbstwirksamkeit steht darüber hinaus in positivem Zusammenhang mit beruflicher Leistung, Forschungsproduktivität, produktiverem Umgang mit Misserfolgen und höherer Arbeitszufriedenheit (Dixon & Schertzer, 2005; Judge & Bono, 2001; MacDonald & Siegall, 1992; Sager, Strutton & Johnson,

Proaktive Laufbahngestaltung in dynamischen
Gesellschaften

Längsschnittliche Evaluation einer
kompetenzorientierten Kurzintervention

Apel, C.

2015, XVIII, 73 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-08350-2