

Ebisch, Yvonne

Der Glaube an sich versetzt Berge – Untersuchung der Selbstwirksamkeitserwartung langzeitarbeitsloser Menschen und mögliche Konsequenzen für die soziale Arbeit in Maßnahmen nach § 45 SGB II anhand der Evaluation des Projekts Antilope 2.0.

BACHELORARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

---

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2019

Erstprüfer: Prof.in Dr.in Phil. Isolde Heintze

Zweitprüfer: Prof. Dr. rer. nat. habil Stefan Busse

## Bibliographische Beschreibung:

Ebisch, Yvonne:

Der Glaube an sich versetzt Berge – Untersuchung der Selbstwirksamkeitserwartung langzeitarbeitsloser Menschen und mögliche Konsequenzen für die soziale Arbeit in Maßnahmen nach § 45 SGB II anhand der Evaluation des Projekts Antilope 2.0. 39 S. Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2019

## Referat:

Die Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Selbsterwartungswirkung langzeitarbeitsloser Menschen. Es wird untersucht, inwiefern sich diese von Teilnehmenden im Rahmen einer § 45 SGB II Maßnahme von der Norm unterscheidet und ob Unterschiede in der Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich verschiedener Merkmale innerhalb der erhobenen Stichprobe erkennbar sind. Eine allgemeingültige Ableitung kann im Rahmen dieser Arbeit nicht erfolgen.

Im Abgleich der erhobenen Daten mit den recherchierten theoretischen Grundlagen werden Ideen für praktische Ansätze zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und Beruflichen Integration entwickelt.

## **Inhalt**

0 Einleitung .....	1
1 Begriffsklärung.....	2
2 Theoretische Betrachtungen - Überlegungen zum Forschungsstand .....	3
2.1 Selbstwirksamkeitserwartung .....	3
2.2 Phasenmodell und Modell der psychischen Deprivation .....	6
2.3 Theorie der erlernten Hilflosigkeit.....	7
2.4 Überlegungen zum aktuellen Forschungsstand.....	7
3. Sozialpolitische Aspekte.....	8
3.1 Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre.....	8
3.2 Sozialgesetzgebung .....	10
3.2.1 arbeitsmarktpolitische Maßnahmen .....	11
3.2.2 Projektbeschreibung Antilope 2.0.....	11
4. Empirischer Teil.....	13
4.1 Methodisches Vorgehen.....	13
4.1.1 FKK.....	14
4.1.2 Durchführung .....	18
4.2 Evaluation Antilope 2.0.....	21
5. Ergebnisse.....	22
5.1. Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen .....	22
5.1.1 Ergebnisse Hypothese 1 .....	22
5.1.2 Ergebnisse Hypothese 2 .....	25
5.1.3 Ergebnisse Hypothese 3 .....	29
5.2 Ergebnisse Evaluation des Projektes Antilope2.0.....	33
6. Fazit und Ausblick.....	36

## Abkürzungsverzeichnis

FKK	Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen
FKK-I	Skala des FKK für Internalität
FKK-SK	Skala des FKK für Selbstkonzept eigener Fähigkeiten
FKK-SKI	Skala des FKK für Selbstwirksamkeit
SGB II	Sozialgesetzbuch 2. Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende -
SGB III	Sozialgesetzbuch 3. Buch - Arbeitsförderung –
bzw.	beziehungsweise
Gr.	Gruppe
TN	Teilnehmer

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1 Überblick über die Skalen des FKK (In Anlehnung an (Kampen 1991, S. 21 und 44-45).....	15
Tabelle 2 Bedeutung hoher und niedriger Werte der Primär- und Tertiärskalen des FKK (Auszug aus: Krampen 1991, S.26-27).....	17
Tabelle 3 Eigene Darstellung in Anlehnung an Krampen 1991, S. 28 .....	18
Tabelle 4 in Anlehnung an Heintze 2016, Vorlesungsskript 1 .....	19
Tabelle 5 Kreuztabelle Selbstwirksamkeitserwartung.....	25
Tabelle 6 Kreuztabelle FKK SK vs Berufsabschluss .....	27
Tabelle 7 Kreuztabelle FKK-I vs. Berufsabschluss .....	28
Tabelle 8 Kreuztabelle Alter vs. Merkmalsausprägung FKK-SKI .....	29
Tabelle 9 Kreuztabelle Alter vs. Merkmalsausprägung FKK-SK .....	31
Tabelle 10 Kreuztabelle Merkmalsausprägung FKK-I vs. Alter .....	32
Tabelle 11 Häufigkeitstabelle Evaluation Antilope 2.0 zu Aussage 1 .....	33
Tabelle 12 Häufigkeitstabelle Evaluation Antilope 2.0 zu Aussage 2.....	34
Tabelle 13 Häufigkeitstabelle Evaluation Antilope 2.0 zu Aussage 3.....	35

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1 Entwicklung Langzeitarbeitslosigkeit 2000-2017 (Bundesagentur für Arbeit 2018c, S.6) .....	9
Abbildung 2 Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung Dezember 2018 in Deutschland im Vorjahresvergleich (Bundesagentur für Arbeit 2018b).....	9
Abbildung 3 Verteilung nach T-Werten Selbstwirksamkeit FKK-SKI.....	23
Abbildung 4: Verteilung nach ermittelten T-Werten der FKK-SK-Skala .....	23
Abbildung 5 Verteilung der Teilnehmenden nach ermittelten T-Werten der FKK-I-Skala .....	24
Abbildung 6 Verteilung nach Merkmalsausprägung FKK-SKI nach Altersgruppen in %..	30
Abbildung 7 Verteilung nach Merkmalsausprägung FKK-SK nach Altersgruppen in %...	32
Abbildung 8 Evaluation Antilope 2.0 nach Projekthinhalten .....	35

## 0 Einleitung

In meiner Arbeit in der Beruflichen Orientierung arbeitsloser Menschen mit dem Ziel der Beruflichen Integration arbeite ich mit den unterschiedlichsten Menschen zusammen. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit den Teilnehmenden berufliche Perspektiven zu entwickeln, die die Voraussetzungen, Interessen und aktuellen Lebensumstände des Einzelnen berücksichtigen, zu diesen Perspektiven machbare Strategien zur Zielerreichung zu entwickeln und die Teilnehmenden auf ihrem Weg in Arbeit bestmöglich zu begleiten. Zentral ist dabei die Befähigung der teilnehmenden zur Zielerreichung. Die Gründe für die Arbeitslosigkeit der Teilnehmenden sind dabei sehr unterschiedlich und können sowohl in den momentanen Lebensumständen, wie beispielsweise zeitlicher Einschränkungen durch Betreuung von Angehörigen als auch in den persönlichen Voraussetzungen, wie den vorhanden Fähigkeiten und Fertigkeiten, begründet sein.

Aber auch die eigenen Erwartungen spielen eine große Rolle. So unterschiedlich die Bedarfe der Teilnehmenden sind, so unterschiedlich sind auch die Wege, die schlussendlich zu einer Verbesserung der Vermittlungschancen oder im Idealfall zu einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt führen.

In meinem Arbeitsalltag als Projektkoordinatorin und Jobcoach in einer Maßnahme nach § 45 SGB III begegnen mir häufig Aussagen von Teilnehmenden wie „Ich bin zu alt für die Arbeitgeber\*innen.“, „Das hat sich alles geändert seit ich das letzte Mal arbeiten war.“; „Mich stellt doch niemand ein mit drei Kindern.“, genauso häufig aber auch klar geäußerte Erwartungen, „man“ möge den Teilnehmenden doch eine passende Stelle geben.

Nach Meinung der Verfasserin ist es von großer Bedeutung, Menschen zum einen dazu zu befähigen, gestellte Anforderungen zu erfüllen und ihnen zum anderen den Glauben daran (wieder) zu geben, neue für sie unbekannte Situationen zu bewältigen und so die eigene Situation aktiv zu beeinflussen. Gefühlt ist dies der richtige Weg, meine Teilnehmer\*innen zu unterstützen. Aber lässt sich dies auch mit Zahlen belegen?

Die vorliegende Arbeit soll sich daher speziell mit einem Aspekt unserer Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen befassen, der Selbstwirksamkeitserwartung. Es wird untersucht, ob die Selbstwirksamkeitserwartung von langzeitarbeitslosen Menschen sich vom Durchschnitt einer Kontrollgruppe unterscheidet. Weiterhin soll betrachtet werden, welche Unterstützung die Teilnehmenden des Projektes Antilope 2.0 als hilfreich empfanden und welche Maßnahmen für zukünftige Projekte abgeleitet werden können.

## 1 Begriffsklärung

Der § 16 SGB III definiert arbeitslose Menschen wie folgt:

„(1) Arbeitslose sind Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld

- 1.vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,
- 2.eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und
- 3.sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

(2) An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten als nicht arbeitslos“ (SGB III, §16).

Eine spezielle Gruppe bilden dabei die Langzeitarbeitslosen, die in § 18 SGB III folgendermaßen definiert werden:

„Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.“ (SGB III). Hier ist kritisch zu ergänzen, dass dies bedeutet, dass Menschen, auch wenn deren letzte Erfahrung auf dem Regulärem Arbeitsmarkt bereits mehrere Jahre zurückliegt, laut Statistik nicht als langzeitarbeitslos geführt werden, wenn die Arbeitslosigkeit beispielsweise durch Erkrankung oder die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nach § 45 SGB II länger als sechs Wochen unterbrochen wurde (vgl. § 16 (2) SGB III).

Nicht als arbeitslos gelten dahingegen laut § 56 (2) SGB II „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist[...]“ sowie Teilnehmende an Maßnahmen, die aus Bundesmitteln bestritten werden (vgl. § 46 SGB II). Gleichzeitig nicht berücksichtigt werden Menschen, die sich laut Satz 3 § 16 SGB III nicht bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

Abzugrenzen ist diese Definition der Bundesagentur für Arbeit von dem Begriff der Erwerbslosigkeit nach dem International Labour Organization (ILO)-Erwerbsstatuskonzept, welches beispielsweise andere Altersgrenzen (über das Rentenalter hinaus bis zur Vollendung des 74. Lebensjahres berücksichtigt. Laut ILO gelten Personen als erwerbstätig, deren Wochenarbeitszeit mindestens eine Stunde beträgt. Im Gegensatz zur Statistik der Arbeitsagentur, die alle Personen, die bei zuständigen Trägern gemeldet sind, vollständig erfasst, gewinnt die ILO-Erwerbsstatistik die erfassten Zahlen aus Stichprobenbefragungen. In der ILO-Statistik

werden also auch Menschen erfasst, die nicht bei einem zuständigen Träger von Sozialleistungen gemeldet sind (vgl. Agentur für Arbeit 2009, S.16).

Eine weitere Begrifflichkeit, auf die an dieser Stelle einzugehen ist, ist die der Unterbeschäftigung. Von der Arbeitsagentur werden in der Statistik der Unterbeschäftigung zusätzlich zu den gemeldeten Arbeitslosen nach § 16 SGB III Menschen erfasst, die zwar nicht in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen, per Definition aber nicht zur Gruppe der Arbeitslosen gehören:

- Personen, die im weiteren Sinne arbeitslos sind, wie Teilnehmende an Maßnahmen zur Aktivierung oder Menschen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben,
- Personen, die nahe am Arbeitslosenstatus sind, wie Beschäftigte am 2. Arbeitsmarkt oder kurzfristig arbeitsunfähige Personen und
- Personen, die weit weg vom Arbeitslosenstatus sind, wie beispielsweise geförderte Selbstständige

(vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 21 ff.).

Auch hier ist die Definition der Unterbeschäftigung der Arbeitsagentur abzugrenzen von den Konzepten anderer Institutionen, wie dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dem Sachverständigenrat oder dem Institut für Wirtschaftsforschung auf die hier nicht näher eingegangen werden soll (vgl. ebd., S.20).

## **2 Theoretische Betrachtungen - Überlegungen zum Forschungsstand**

### **2.1 Selbstwirksamkeitserwartung**

„Selbstwirksamkeitserwartung [...] ist die subjektive Überzeugung, neue oder schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können“ (Warner in Wirtz 2019).

Selbstwirksamkeit beschreibt, wie erfolgreich jemand eigene Interessen vertritt, das eigene Handeln als wirkungsvoll und sich selbst als Bestimmer\*in über wichtige Ereignisse im eigenen Leben erlebt, wie viele Handlungsmöglichkeiten eine Person in neuartigen Situationen sieht und sich diesen gewachsen und dadurch sicher fühlt (vgl. Krampen 1991, S.26ff.).

Dabei ist Selbstwirksamkeit eine generative Fähigkeit, bei der emotionale und kognitive Teilkompetenzen sowie ein Repertoire an Verhaltensweisen organisiert und koordiniert werden müssen, um sie in unterschiedlichen Situationen anwenden zu können (vgl. Bandura 1997, S. 36 ff.).

Krampen (1991) definiert in seinem Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugung Selbstwirksamkeit bestehend aus dem Selbstkonzept in eigene Fähigkeiten und Internalität.

„Selbstkonzept [...] nennt man die globale „Theorie“ eines Individuums über sich selbst, die als Maßstab oder Leitschnur des Verhaltens immer dann aktualisiert werden, wenn Situationen auftreten, die nach Bewältigung verlangen und unter ausgeprägter Ich-Beteiligung erlebt werden“ (Fröhlich 1968, S.435).

Krampen (1991) benennt für das Selbstkonzept in die eigenen Fähigkeiten folgende Kriterien:

- Kenntnis unterschiedlicher Handlungsmöglichkeiten und Wahrnehmung von Handlungsalternativen in Problemsituationen
- Selbstsicherheit, hohes Selbstvertrauen
- Aktivität, Tatkraft, Ideenreichtum
- Sicherheit in unbekanntem Situationen.

Die Internalität spiegelt wider, wie erfolgreich jemand seine eigenen Interessen vertritt und sein Handeln dabei als wirksam erlebt und Erfolge als Ergebnis eigener Anstrengungen und Engagement erlebt (vgl. Krampen, 1991, S. 26). Die Internalität wird den Kontrollüberzeugungen zugerechnet.

Als Kontrollüberzeugungen bezeichnet man „[...] subjektive Annahmen bzw. Gewissheiten, über Reaktionen zu verfügen, mit deren Hilfe aversive bzw. unangenehme Ereignisse abgewendet, zumindest aber beeinflusst werden können“ (Fröhlich 2010, S.293).

Die Einflussgrößen, die die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen können definiert Bandura (1997) als Quellen der Selbstwirksamkeit:

1. **Physiologische Zustände:** In bestimmten Situationen zeigen Menschen körperliche Reaktionen, die die Selbstwirksamkeit beeinflussen können. Je nachdem, wie z.B. das Herzklopfen in einer unerwarteten Situation wahrgenommen wird, wirkt dies steigernd oder hemmend auf die Person (vgl. Bandura 1997, S.106 ff).
2. **Sozialer Zuspruch:** Menschen, die in ihrem Tun bestärkt werden und denen von anderen zugetraut wird, bestimmte Situationen adäquat zu bewältigen, glauben eher an sich und sind bereit, Anstrengungen zu unternehmen (vgl. ebd., S. 101 ff.).
3. **Lernen am Modell:** Das Beobachten anderer Menschen, die eine bestimmte Situation erfolgreich bewältigen, kann selbstwirksamkeitssteigernd wirken. Wichtig dabei ist, dass die beobachteten Personen ähnliche Kompetenzen aufweisen wie der Lernende selbst. Nur so kann eine Übertragung stattfinden (vgl Bandura 1997, S. 86 ff).

Das reine Präsentieren von Modellen genügt dabei nicht, um bei Menschen Nachahmung hervorzurufen. Den unterschiedlichen Prozessen des Modelllernens ist dabei eine große Bedeutung zuzumessen. Bandura (1979) beschreibt folgende Prozesse:

- a. *Aufmerksamkeitsprozesse*: Wichtig ist die exakte Wahrnehmung der Merkmale modellierten Handelns. Diese kann durch Wiederholung des Modellierten Handelns gesteigert werden. Die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung und Reflexion der beobachtenden Person hat dabei großen Einfluss auf den Mehrwert für den Beobachter. Zu beachten sind dabei die biografisch begründeten, individuellen Wahrnehmungseinstellungen des Einzelnen (vgl. Bandura 1979, S.33 f.).
  - b. *Behaltensprozesse*: Nur wenn modellierte Handlungen im Gedächtnis repräsentiert werden, können sie als Vorbild für eigenes Handeln dienen. „Sobald die modellierten Tätigkeiten in Vorstellungsbilder und leicht anwendbare Sprachsymbole transformiert worden sind, können diese Gedächtniskodes die Ausführung der Tätigkeiten steuern“ (vgl. ebd., S. 35).
  - c. *Motorische Reproduktionsprozesse*: Nach den Behaltensprozessen müssen „[...]die symbolischen Repräsentationen in angemessene Handlungen umgesetzt werden“ (Bandura 1979, S. 36). Auch hier ist die Möglichkeit zur Nachahmung abhängig von den Teilfertigkeiten des Einzelnen. Durch wiederholtes Nachahmen derselben in Verbindung mit Selbstkorrektur und erneuter Beobachtung des Modells gelingt es Menschen, ihre neu erlernten Verhaltensweisen weitgehend an die des Modells anzunähern (vgl. ebd. S.36 ff).
  - d. *Motivationale Prozesse*: Beobachtete Handlungsweisen werden von Menschen nur nachgeahmt, wenn für das Individuum ein persönlicher Mehrwert erkennbar ist. Nur durch belohnende oder bestrafende Konsequenzen des eigenen Handelns entsteht eine Motivation zur Handlung (vgl. ebd., S.37 f.).
4. ***Eigene Erfahrungen***: Der Erfolg des eigenen Handelns bestärkt Menschen am stärksten in ihrem Tun. Wer die Erfahrung gemacht hat, eine bestimmte Situation erfolgreich gemeistert zu haben, traut sich dies auch in einer ähnlichen Situation zu. Damit verbunden ist, wie schon beim Lernen am Modell, das Erlernen von Verhaltens- und Selbstregulierungsinstrumenten, um wirksame Handlungsoptionen entwickeln und durchführen zu können sowie die kognitive Verarbeitung und Reflexion von Leistungen der Vergangenheit (vgl. Bandura 1997, S. 80 ff.).
- Alle diese Prozesse sollten beobachtet werden, da jeder einzelne Faktor Auswirkungen auf den Lernprozess haben kann und nur das Zusammenspiel der vier Prozesse eine Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung zur Folge haben wird (vgl. ebd., S.113 ff).

## 2.2 Phasenmodell und Modell der psychischen Deprivation

Bereits 1930er Jahren wiesen Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel in ihrer Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ psychosoziale Belastungen als Auswirkung der Arbeitslosigkeit nach. Die Verfasser ordneten die arbeitslosen Familien in vier Gruppen ein: ungebrochen, resigniert, verzweifelt und apathisch.

Die Gruppeneinteilung erfolgt anhand verschiedener Kriterien

- Aufrechterhaltung des Haushaltes
- Pflege der Kinder
- Persönliches Wohlbefinden
- Vorhandensein von Zukunftsplänen
- Versuche der Arbeitsbeschaffung.

Während die beiden erstgenannten Kriterien noch von den Gruppen der ungebrochenen, der resignierten und der verzweifelten erfüllt werden, sind Versuche zur Arbeitsbeschaffung und Zukunftspläne einzig bei der Gruppe der ungebrochenen zu verzeichnen (vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1975, S.70 ff.).

Im weiteren Verlauf ihrer Publikation stellen die Autoren fest, „daß hier vermutlich nur verschiedene Stadien eines psychischen Abgleitens vorliegen...“(ebd., S.102). Das heißt, dass mit längerer Dauer der Arbeitslosigkeit sich die Haltung und auch Handlungen der Familien veränderten und Übergänge von einer Gruppe in die andere entstanden.

Als Ursache für die resignierte Haltung vieler Familien der Studie nennen die Autoren die „...kaum überwindlichen Schwierigkeiten einer individuellen Besserung der Notlage...“ (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1975, S.77.) sowie den geringen Einfluss, „...den die Marienthaler auf eine kollektive Besserung nehmen können...“ (ebd., S.77). Als Ressource wird Elastizität genannt, die Fähigkeit einer Person, ihr Verhalten an geänderte Umstände anzupassen. Nach Meinung der Verfasserin entspricht diese in vielen Punkten der unter Kapitel 2.1 definierten Selbstwirksamkeitserwartung.

Aus der Marienthaler Studie leitete Marie Jahoda in späteren Arbeiten die Theorie der psychischen Deprivation ab, in der sie dem Arbeitsplatz unterschiedliche Funktionen zuschreibt. Außer der Funktion der Einkommenssicherung trägt Arbeit dazu bei, den Tag zu strukturieren, soziale Kontakte außerhalb der Kernfamilie zu pflegen, an kollektiven übergeordneten Zielen teilzuhaben. Arbeit wirkt identitätsfördernd und persönlichkeitsentwickelnd und erfordert die Aktivität des Menschen. Bei Verlust des Arbeitsplatzes entstehen neben ökonomischen auch psychosoziale Belastungen (vgl. Jahoda (1983) zit. nach Holleder 2011, S. 27).

### **2.3 Theorie der erlernten Hilflosigkeit**

Erlernete Hilflosigkeit beschreibt „den Zustand negativer Erwartungen, die auf der Einsicht oder Überzeugung beruhen, Probleme seien mit den vorhandenen Denk- und Handlungsmöglichkeiten nicht zu lösen“ (Fröhlich 2010, S.241). Seligmann beschreibt als gelernte Hilflosigkeit die „Genese eines Zustandsbildes, das sich durch Passivität und Teilnahmslosigkeit, negativistische Erwartungen [...] psychosomatische Stresssymptome [...] auszeichnet“ (Seligmann 1975 zit. nach Fröhlich 2010, S.241).

Der von Seligmann beschriebene „Mangel an Umweltkontrolle“ entsteht dabei durch den nicht erkennbaren Zusammenhang zwischen eigener Handlung und Ergebnis. Das wiederholte Erleben das eigenes Handeln nicht zum gewünschten Erfolg führt, demoralisiert die Person und führt dazu, dass Handlungen weniger und weniger zielgerichtet ausgeführt werden. Zudem wird die Erfahrung durch Generalisierung auf andere Situationen übertragen und führt so zu Passivität (Fröhlich 2010, S. 241).

Die Erfahrung, dass eigenes Verhalten nicht zum Erfolg bzw. Misserfolg führt, hat auch Auswirkungen auf die Kognition einer Person. Einmal gemachte Erfahrung der eigenen Hilflosigkeit führt dazu, dass das eigene Handeln auch dann nicht als wirksam wahrgenommen wird, wenn es ursächlich für den Ausgang der Situation ist (vgl. Seligmann 2016, S.34). Seligmann nennt dies die „Erwartung, dass Verhalten und Konsequenz unabhängig voneinander sind“ (ebd.). Weiterhin beschreibt der Autor motivationale und emotionale Auswirkungen bis hin zur Depression.

Ursprünglich für die klinische Psychologie zur Erklärung depressiven Verhaltens entwickelt, wurde Seligmans Konzept der erlernten Hilflosigkeit auch auf nicht depressives Verhalten übertragen (vgl. Petermann in Seligmann 2016, S.211). So findet es auch Anwendung bei der Erklärung von Verhaltens von arbeitslosen Menschen.

### **2.4 Überlegungen zum aktuellen Forschungsstand**

Zur Selbstwirksamkeitserwartung arbeitsloser Menschen gibt es kontroverse Studien. Frese weist in seiner Längsschnittstudie einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und depressiven Erkrankungen nach (Frese in Montada 1994, S. 193-212). Weiterhin stellt der Autor in seiner Studie einen Zusammenhang zwischen Eigeninitiative und Arbeitslosigkeit her und bemerkt: „Arbeitslosigkeit führt zu Mutlosigkeit und Hilflosigkeit“ (ebd., S.206).

Während das Qualifikationsniveau laut Frese durchaus Einfluss auf spätere Arbeitslosigkeit hat, gibt es laut der Studie keinen Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen wie der Selbstwirksamkeitserwartung von Personen und einer späteren Arbeitslosigkeit. Auch eine Veränderung der Selbstwirksamkeitserwartung durch eingetretene Arbeitslosigkeit kann die Studie nicht nachweisen.

Kritisch ist dabei anzumerken, dass die Länge der Arbeitslosigkeit der Probanden laut Studie maximal 8 Monate betrug (vgl. ebd., S.198).

Dementgegen weist die Längsschnittstudie „Arbeitslosigkeit, Selbstwirksamkeitserwartung, Beschwerdeerleben. Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen“ einen Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartung und psychischen Beschwerden von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen nach. Ebenso wird ein signifikanter Unterschied in der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartung zwischen Menschen mit Arbeitslosigkeitserfahrung und Menschen, die noch nie arbeitslos waren, nachgewiesen (vgl. Balck, Berth, Brähler, Förster, Stöbel-Richter 2004, S.331 ff.). Allerdings verweist die Studie auch auf die uneindeutige Forschungslage. Als Erklärung ziehen die Autoren die komplexen Einflussgrößen heran und fordern eine Einbeziehung möglichst vieler Variablen in die jeweiligen Betrachtungen, „[...] da die Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit oft multifaktoriell bedingt sind“ (ebd., S.330).

Eine Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung durch Training und damit eine Steigerung der Eigeninitiative ist möglich (vgl. Frese 2002, S.94 ff.). Kritisch ist dabei zu bemerken, dass die Stichprobe der Studie zur Mehrheit aus Akademikern bestand (vgl. ebd., S.96). Weiterhin muss kritisch betrachtet werden, dass offenbar kein Transfer der gelernten Verhaltensweisen in eigene Muster erfolgte, wie die Verhaltensübungen zeigten: „Es hatte den Anschein, als hätten sich die Teilnehmer [...] bemüht, mit den im Training gelernten Merksätzen zu antworten“ (ebd., S.95).

### **3. Sozialpolitische Aspekte**

#### **3.1 Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre**

In den letzten Jahren war die Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland von einem starken Rückgang der Arbeitslosenzahlen geprägt. So dezimierten sich die Arbeitslosenzahlen von 3.890 000 im Jahr 2000 auf 2.533 000 in 2017, was einem Absinken der Arbeitslosenquote von 9,6 % (2000) auf 5,3% (2017) entspricht. Im selben Zeitraum sank die Langzeitarbeitslosigkeit von 1.454. 000 auf 901.000. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen lag 2017 bei 35,7 % (Bundesagentur für Arbeit 2018a). „2017 waren 388.000 der insgesamt 901.000 langzeitarbeitslosen Menschen zwischen einem und zwei Jahren, 182.000 zwischen zwei und drei Jahren arbeitslos. 106.000 waren zwischen drei und vier Jahren und 224.000 vier Jahre und länger auf der Suche nach einer Beschäftigung“ (Bundesagentur für Arbeit 2018c, S. 7).

### Langzeitarbeitslosigkeit zuletzt sichtbar gesunken

Bestand Arbeitslose und langzeitarbeitslose Menschen; Anteil Langzeitarbeitslose an allen Arbeitslosen in Prozent

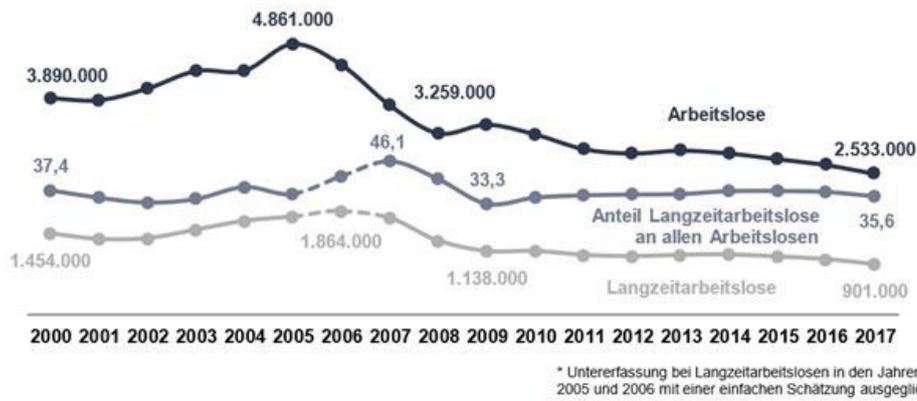


Abbildung 1 Entwicklung Langzeitarbeitslosigkeit 2000-2017 (Bundesagentur für Arbeit 2018, S.6)

Kritisch ist an dieser Stelle zu bemerken, dass durch unterschiedliche Ereignisse wie in Kapitel 1 erläutert, wie beispielsweise Erkrankung oder die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme ein „Abgang“ der Person aus der Arbeitslosenstatistik gezählt wird, der die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht unterbricht, sondern beendet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012). Nach erneuten „Zugang“ in die Arbeitslosigkeit werden die beschriebenen Fälle also als „Neuzugänge“ behandelt und fallen statistisch aus der Gruppe der Langzeitarbeitslosen heraus.

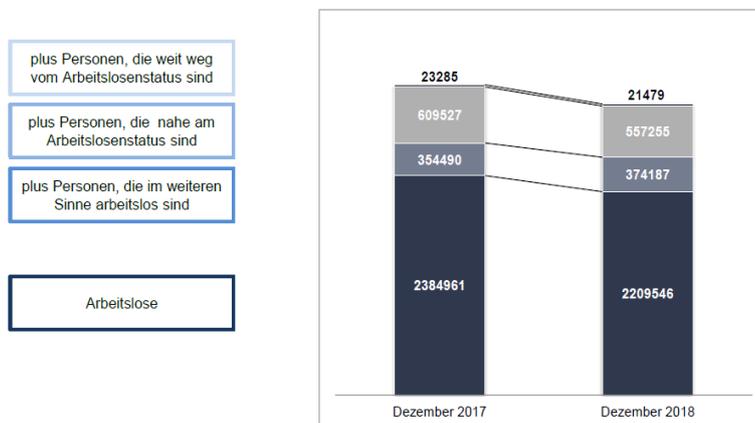


Abbildung 2 Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung Dezember 2018 in Deutschland im Vorjahresvergleich (Bundesagentur für Arbeit 2018b)

Während die Zahlen der arbeitslosen Menschen rückläufig sind, steigt die Anzahl der gemeldeten Stellen an. So waren im Jahr 2017 im Jahresdurchschnitt 731.000 Arbeitsstellen gemeldet, 75.000 oder 11 Prozent mehr als 2016 (Bundesagentur für Arbeit Abbildung 2 veranschaulicht die Zahlen der Unterbeschäftigung vom Dezember 2018 im Vergleich mit dem Dezember des Vorjahres. Während sowohl die Zahlen der Arbeitslosen, die der Personen, die weit weg vom Arbeitslosenstatus

sind, und die der Personen, nahe am Arbeitslosenstatus, rückläufig sind, ist bei der Gruppe der Personen, die im weiteren Sinne arbeitslos sind, ein Anstieg von 354.490 auf 374.187 zu verzeichnen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018b).t 2018c, S.15).

### **3.2 Sozialgesetzgebung**

In den vergangenen Jahren wurde der Hauptaugenmerk auf den Grundsatz des Förderns und Forderns gelegt. Dies hat seinen Ursprung in der Reform der Sozialgesetzgebung ab 2005. Ziel der Reform war es, in drei Jahren die Arbeitslosigkeit um 2 Millionen Menschen zu senken und die Sockelarbeitslosigkeit zu senken (vgl. Hartz; Petzold 2014, S.17 ff.).

Das SGB II formuliert dabei den Zusammenhang zwischen Verhaltensanforderungen und Leistungen. So werden in § 2 (1) SGB II die Grundsätze des Forderns definiert, nach denen durch die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten „alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit“ ausgeschöpft werden müssen. Dies gilt laut Gesetzestext für die aktive Teilnahme an Wiedereingliederungsmaßnahmen in Arbeit sowie für den Abschluss einer Wiedereingliederungsvereinbarung.“ Der zweite Abschnitt des § 2 SGB III legt fest, dass „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte [...] in eigener Verantwortung alle Möglichkeiten zu nutzen [haben, um] ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten“. § 15 SGB II regelt schließlich die Eingliederungsvereinbarung, in der unter anderem festgelegt werden soll, welche Bemühungen die Leistungsberechtigten zu unternehmen haben, um ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und welche Unterstützungsleistungen der Leistungsträger dabei zu erbringen hat (vgl. SGB II § 15).

In § 14 SGB II ist der Grundsatz des Förderns festgelegt. Der Leistungsträger hat den leistungsberechtigten Menschen umfassend bei der Zielerreichung der Integration in Arbeit zu unterstützen und die Beratungsleistung an den Bedarf des Individuums anzupassen. § 16 SGB II regelt schließlich die zu erbringenden Leistungen des Leistungsträgers. Alle dort beschriebenen Leistungen zur Eingliederung orientieren sich an § 35 SGB III, allerdings definiert das SGB II die beschriebenen Leistungen, wie die Leistungen der Beratung und beruflichen Eingliederung oder der Weiterbildung als Ermessensentscheidung, so kein Rechtsanspruch daraus abzuleiten ist.

Das Vermittlungsbudget § 44 SGB III Förderung aus dem Vermittlungsbudget ist dafür zu nutzen, dem arbeitslosen Menschen den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu ermöglichen, so ist aus dem Vermittlungsbudget beispielsweise eine Weiterbildungsförderung möglich, wenn die

Weiterbildung die Einstellungschancen des arbeitslosen Menschen erhöht oder zur Einstellung des Betreffenden notwendig ist.

Schließlich regeln die § 33 ff. SGB II, wann eine Pflichtverletzung der oben beschriebenen Pflichten des Leistungsempfängenden eintritt (§ 33) und wie diese zu ahnden ist. §33 a (1) des zweiten Sozialgesetzbuches legt dafür Kürzungen der Sozialleistungen bis zu 100 % der Regelleistung fest.

### **3.2.1 arbeitsmarktpolitische Maßnahmen**

Zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gehören Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung ebenso wie Berufliche Weiterbildung, Berufsorientierung oder arbeitsbeschaffende Maßnahmen.

An dieser Stelle soll nur auf die erstgenannten eingegangen werden.

Im Sozialgesetzbuch III regelt § 45 Satz 1 die „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“, indem dort die Unterstützung und zu erreichenden Teilziele festgelegt werden, die derartigen Maßnahmen zugrunde liegen:

„§ 45 SGB III [...]

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungs- hemmnissen,
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme unterstützen [...].“

Vor allem für die die Aktivierung von Arbeitslosen, deren Integration durch schwerwiegende Vermittlungshemmnisse erschwert ist, wie z.B. durch Langzeitarbeitslosigkeit, sollen Projekte gefördert werden, die sich zeitlich und konzeptionell am erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Teilnehmenden orientieren (ebd.). Das heißt, die Maßnahmen, die ergriffen werden, um Menschen bei der Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit zu unterstützen, sollten an den jeweiligen Bedarf und die Möglichkeiten der Person angepasst werden.

### **3.2.2 Projektbeschreibung Antilope 2.0**

Das Projekt Antilope 2.0 richtet sich an arbeitslose Menschen nach der unter Kapitel 1 beschriebenen Definition. Die Gesamtdauer des Projekts beträgt zwei Jahre, in dieser Zeit werden 4 Durchgänge durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit konnten nur die Teilnehmerzahlen der ersten drei Durchgänge Berücksichtigung finden, das Durchgang vier noch nicht abgeschlossen war.

Pro Zuweisungszeitraum werden zwei Teilnehmergruppen zugewiesen mit einer jeweiligen Stärke von maximal 15 Personen. Laut Konzept müssen die Teilnehmenden das 35. Lebensjahr vollendet haben, ununterbrochen seit mindestens 2 Jahren arbeitslos sein und über keinen oder keinen verwertbaren Berufsabschluss verfügen. Dabei kann es möglich sein, dass Teilnehmende zugewiesen werden, die alleinerziehend sind oder Angehörige pflegen (vgl. reSOURCE Dresden GmbH 2017a).

„Das vorrangige Ziel der Maßnahme ist es daher, durch intensive Betreuung die Beschäftigungschancen für jeden Teilnehmer zu erhöhen. Die ausgeschriebene Maßnahmekombination verlangt und ermöglicht, mit jedem der TeilnehmerInnen systematisch an der Erreichung folgender Teilziele zu arbeiten:

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung und
4. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme“

(reSOURCE Dresden GmbH 2017).

Von den insgesamt 117 zugewiesenen Teilnehmenden der Durchgänge 1-3 traten 9 Teilnehmende die Maßnahme nicht an, 24 brachen das Projekt vorzeitig ab.

Von den 97 Teilnehmenden, die dem Projekt länger als eine Woche beiwohnten, litten nach eigenen Angaben 32 Teilnehmende an psychischen Einschränkungen und 27 Teilnehmende an körperlichen Einschränkungen (Mehrfachnennungen möglich). Bei zwei Teilnehmerinnen musste das Projekt auf Grund sprachlicher Schwierigkeiten abgebrochen werden (vgl. ebd. 2017a) 33% der Teilnehmenden des Projektes Antilope 2.0 gaben an, unter gesundheitlichen Einschränkungen zu leiden, 34% klagten über psychische Probleme und lediglich 25% der Teilnehmenden verfügten über keinerlei gesundheitlichen Einschränkungen (reSOURCE Dresden GmbH 2017a, 2017b, 2018a, 2018b).

Die Maßnahme Antilope 2.0 umfasst insgesamt 24 Wochen und ist in drei Phasen unterteilt:

1. Aktivierungsphase (vier Wochen)
2. Berufliche Orientierungsphase (acht Wochen)
3. Kompetenzfeststellung im Echtbetrieb (12 Wochen).

Während der ersten vier Wochen durchlaufen die Teilnehmenden eine Zielfindung, während der sie möglichst drei unterschiedliche berufliche Ziele entwickeln sollten.

Mit verschiedenen Methoden wird gemeinsam mit den Teilnehmenden reflektiert, wo deren Stärken und Potentiale liegen aber auch, welche Interessen und Neigungen der

Teilnehmenden bei der Entwicklung eines beruflichen Ziels Berücksichtigung finden sollen.

Die anschließende Phase der Beruflichen Orientierung beinhaltet eine Testung der hinter den Beruflichen Zielen der Teilnehmenden liegenden benötigten Kompetenzen durch zwei Arbeitspsycholog\*innen der reSOURCE Dresden GmbH.

Während der Phase der Kompetenzfeststellung im Echtbetrieb haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich maximal zweimal sechs Wochen lang in einem ihrer entwickelten beruflichen Ziele in einem Wirtschaftsunternehmen auszuprobieren.

Parallel zu allen drei Phasen finden PC-Trainings, Bewerbungstrainings und Trainings zu sozialen Kompetenzen statt. Einzelgespräche, je nach Bedarf und Willen der Teilnehmenden Einzelcoaching aber auch gruppenbildende Maßnahmen gehören dabei ebenso zum Konzept des Projektes.

Die in § 45 SGB III und den Projektzielen der Antilope 2.0 formulierte „Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ sowie die „Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen“ soll während des Projektes unter anderem erreicht werden durch die Entwicklung eines belastbaren Tätigkeitsziels als Grundlage für die Erstellung individueller und aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen und die Entwicklung einer individuellen Bewerbungsstrategie. Neben der Reflexion eigener Stärken und dem Erkennen und Bewusstmachen von Potentialen, die laut Konzept selbsterwirksamkeitssteigernd wirken sollen, ist auch Kenntnisvermittlung, beispielsweise am PC Bestandteil des Projektes. Flankiert wird dies durch sozialpädagogische und psychologische Betreuung und Beratung zu Fragestellungen, wie beispielsweise Überschuldung, Erziehung, Rente und Pflege (vgl. reSOURCE Dresden GmbH 2017a).

Im Konzept der Antilope 2.0 wird vorausgesetzt, dass die Selbstwirksamkeitserwartung von zeitarbeitslosen Menschen durch das Erleben von Misserfolgen, beispielsweise im Bewerbungsprozess, gesenkt wird. Ziel des Projektes soll es deshalb sein, die Selbstwirksamkeit zu fördern (vgl. ebd., S.15). Auf das methodische Vorgehen dazu soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Vielmehr soll im folgenden Teil interessieren, ob dieser Ansatz durch Zahlen zu belegen ist.

## **4. Empirischer Teil**

### **4.1 Methodisches Vorgehen**

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der Fragestellung, inwiefern sich die Selbstwirksamkeitserwartung arbeitsloser Menschen von der der Normierungsstichprobe nach Krampen (1991) unterscheidet.

Selbstwirksamkeitserwartung setzt sich dabei aus den beiden Variablen Selbstkonzept in die eigenen Fähigkeiten und der Internalität zusammen (Krampen, 1991, S. 25). Für die praktische Arbeit ist es interessant zu sehen, wie die Ausprägung der beiden Primärskalen die Sekundärskala beeinflussen, um so Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit zu finden. In der vorliegenden Arbeit sollen deshalb beide Skalenwerte zusätzlich separat betrachtet werden. Auf das Instrument der Datenerhebung den FKK wird unter Kapitel 4.2 näher eingegangen.

#### **4.1.1 FKK**

Zur Messung der Selbstwirksamkeitserwartung der Teilnehmenden wurde der Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugung von Günther Krampen (1991) verwendet. Diese Daten werden im Rahmen der Qualitätssicherung im Rahmen des Projektes reSTART jeweils beim Projektstart erhoben und wurden hier genutzt.

Im Fragebogen muss auf einer sechsstufigen Skala für 32 Items beurteilt werden, wie zutreffend dieses für die eigene Person jeweils ist. Die Antwortmöglichkeiten der Items sind im Test verbal mit „sehr richtig“ und „sehr falsch“ formuliert. Als Ergebnis der Auswertung erhalten Teilnehmende und Coaches insgesamt 7 Skalenwerte wie in Tabelle 1 abgebildet. Eine Auflistung der für die zu betrachtenden Skalen relevanten Items ist im Anhang zu finden.

Die vier Primärskalen basieren dabei auf unterschiedlichen Items und sind somit unabhängig auswertbar (Krampen 1991, S.20).

Die Sekundärskalen setzen sich aus jeweils zwei der Primärskalen zusammen. So beinhaltet die Skala FKK-SKI der Selbstwirksamkeit die beiden Primärskalen FKK-SK Selbstkonzept eigener Fähigkeiten und FKK-I Internalität. Die Sekundärskala FKK-PC setzt sich aus den Primärskalen FKK-C sozialer Externalität sowie FKK-C Fatalistischer Externalität zusammen. Der Differenzwert der beiden Sekundärskalen bildet schließlich die Tertiärskala FKK-SKI-PC Internalität versus Externalität.

Im Manual zum FKK weist Krampen (1991) darauf hin, dass die beiden Sekundärskalen die Ergebnisse globaler und weniger trennscharf als die Primärskalen abbilden. Die Tertiärskala nennt Krampen „konzeptuell unscharf“ und äußert bezüglich der Differenzierbarkeit Bedenken (ebd., S 20-21).

Kurzbezeichnung	Benennung der Skala	Itemzahl (Item-Nr.)
<b>Primärskalen</b>		
<b>FKK_SK</b>	Selbstkonzept eigener Fähigkeiten (generalisiertes Selbstkonzept eigener Fähigkeiten)	8 (4; 8; 12; 16; 20; 24; 28; 32)
<b>FKK-I</b>	Internalität (Internalität in generalisierten Kontrollüberzeugungen)	8 (1; 5; 6; 11; 23; 25; 27; 30)
<b>FKK-P</b>	Soziale Externalität (sozial bedingte Externalität in generalisierten Kontrollüberzeugungen; „powerful others control“)	8 (3;10;14;17;1 9;2 2; 26; 29)
<b>FKK-C</b>	Fatalistische Externalität (fatalistisch bedingte Externalität in generalisierten Kontrollüberzeugungen; „chance control“)	8 (2; 7; 9; 13; 15; 18; 21; 31)
<b>Sekundärskalen</b>		
<b>FKK-SKI</b>	Selbstwirksamkeit (generalisierte Selbstwirksamkeitsüberzeugung)	16
<b>FKK-PC</b>	Externalität (generalisierte Externalität in Kontrollüberzeugungen)	16
<b>Tertiärskala</b>		
<b>FKK-SKI-PC</b>	Internalität versus Externalität (generalisierte Internalität versus Externalität in Kontrollüberzeugungen)	32

Tabelle 1 Überblick über die Skalen des FKK (In Anlehnung an (Kampen 1991, S. 21 und 44-45)

### Gültigkeit des FKK

**Objektivität:** Die Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität des FKK sind laut Autor gesichert (vgl. ebd., S.48).

Die Kennwerte für *Reliabilität* des Fragebogens werden als befriedigend eingestuft (vgl. ebd., S.49).

Die Anforderungen an die *Validität* weist Krampen (1991) sowohl für die inhaltliche Validität, die Konstruktvalidität als auch für die Profilvalidität nach (vgl. ebd. S.51 ff.).

Der Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugung ist ein normiertes Verfahren (N=2028). Die Normierung wurde anhand der Daten aus einer repräsentativen Stichprobe von 2028 deutschen Erwachsenen über 18 Jahren durchgeführt. Weiterhin liegt eine Zufallsstichprobe von 248 Jugendlichen zwischen 14- 17 Jahren vor, die aber nicht repräsentativ für Deutschland ist (vgl. ebd., S. 41 f.).

In vorliegender Arbeit zur Selbstwirksamkeitserwartung sollen nur die Skala der Selbstwirksamkeitserwartung FKK-SKI sowie die zugehörigen Primärskalen FKK-SK und FKK-I betrachtet werden.

### **Auswertung und Interpretation des FKK**

Bei der Auswertung des FKK sind die Vertrauensgrenzen der jeweiligen Messwerte zu beachten. Die im Manual angegebenen Vertrauensgrenzen beziehen sich auf die ermittelten T-Werte und sind zweiseitig zu betrachten. Je nach Irrtumswahrscheinlichkeit (5% oder 10%) ergibt sich so ein Bereich durchschnittlicher Ausprägung für die ermittelten Werte.

Als Beispiel soll ein ermittelter Testwert von  $T = 50$  auf der FKK-SKI-Skala mit einer zugrunde gelegten Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 % dienen. Berücksichtigt man die Vertrauensgrenzen von  $\pm 8,1$ , ergibt sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 %, dass der wahre Wert im Bereich  $41,9 \leq T \leq 58,1$  liegt. Abweichungen innerhalb der Vertrauensgrenzen bilden also durchschnittliche Ausprägungen ab.

Bei der Interpretation des FKK sollten die Werte differenziert betrachtet werden, speziell gilt dies für die Zusammensetzung der Sekundärskalen aus den Primärskalen. Dabei verweist Krampen auch auf die Notwendigkeit, sämtliche Testergebnisse unter Bezug auf die Lebenswelt und individuellen Lebensgeschichte zu betrachten (vgl. Krampen, 1991, S.27).

Eine Interpretationshilfe bietet folgende Tabelle 2.

FKK-Skala	Niedriger Wert	Hoher Wert
Selbstkonzept eigener Fähigkeiten (FKK-SK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sieht wenig Handlungsmöglichkeiten in Problemsituationen</li> <li>- ist selbstunsicher</li> <li>- ist passiv, abwartend</li> <li>- ist ideenarm</li> <li>- ist unsicher in neuartigen Situationen</li> <li>- kennt wenig Handlungsalternativen</li> <li>- geringes Selbstvertrauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sieht viele Handlungsmöglichkeiten in Problemsituationen</li> <li>- ist selbstsicher</li> <li>- ist aktiv, tatkräftig</li> <li>- ist ideenreich</li> <li>- ist sicher in neuartigen Situationen</li> <li>- kennt viele Handlungsalternativen</li> <li>- hohes Selbstvertrauen</li> </ul>

Internalität (FKK-I)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erreicht selten das Gewünschte oder Geplante</li> <li>- vertritt eigene Interessen wenig erfolgreich</li> <li>- bestimmt kaum über wichtige Ereignisse im Leben</li> <li>- sieht Erfolge als wenig abhängig von eigener Anstrengung und persönlichem Einsatz</li> <li>- kann soziale Interaktionen kaum regulieren</li> <li>- erlebt eigene Handlung als wenig effektiv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erreicht häufig das Gewünschte und Geplante</li> <li>- vertritt eigene Interessen erfolgreich</li> <li>- bestimmt selbst über wichtige Ereignisse im Leben</li> <li>- sieht Erfolge als abhängig von eigener Anstrengung und persönlichem Einsatz</li> <li>- reguliert soziale Interaktionen</li> <li>- erlebt eigene Handlung als wirksam und effektiv</li> </ul>
Selbstwirksamkeit (FKK-SKI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geringes Selbstbewusstsein</li> <li>- unsicher in Handlungsplanung und –realisation</li> <li>- ratlos in neuen und mehrdeutigen Situationen</li> <li>- Lageorientierung</li> <li>- behavioralrigide</li> <li>- passiv und abwartend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hohes Selbstbewusstsein</li> <li>- sicher in Handlungsplanung und –realisation</li> <li>- ideenreich in neuen und mehrdeutigen Situationen</li> <li>- Handlungsorientierung</li> <li>- behavioralflexibel</li> <li>- aktiv und handlungsfähig</li> </ul>

*Tabelle 2 Bedeutung hoher und niedriger Werte der Primär- und Tertiärskalen des FKK (Auszug aus: Krampen 1991, S.26-27)*

Bei der Auswertung des FKK sind die Vertrauensgrenzen der jeweiligen Messwerte zu beachten. Die im Manual angegebenen Vertrauensgrenzen beziehen sich auf die ermittelten T-Werte und sind zweiseitig zu betrachten. Je nach Irrtumswahrscheinlichkeit (5% oder 10%) ergibt sich so ein Bereich durchschnittlicher Ausprägung für die ermittelten Werte.

Als Beispiel soll ein ermittelter Testwert von  $T = 50$  auf der FKK-SKI-Skala mit einer zugrunde gelegten Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 % dienen. Berücksichtigt man die Vertrauensgrenzen von  $\pm 8,1$ , ergibt sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 %, dass der wahre Wert im Bereich  $41,9 \leq T \leq 58,1$  liegt. Abweichungen innerhalb der Vertrauensgrenzen bilden also durchschnittliche Ausprägungen ab.

#### 4.1.2 Durchführung

Zunächst wurden die T-Werte der drei gemessenen Skalen in Gruppen unterteilt. Die Gruppeneinteilung erfolgte in drei Gruppen. Als durchschnittlich (Gr. 2) wurden alle Werte eingeordnet, deren Zahlenwert sich innerhalb der angegebenen Vertrauensgrenzen für die jeweilige Skala befand. Alle darunterliegenden Werte wurden als unterdurchschnittlich (Gruppe 1) eingestuft, alle T-Werte oberhalb der Vertrauensgrenzen als überdurchschnittlich Gr. 3). Für die Berechnung wurde eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zugrunde gelegt.

Die Vertrauensgrenzen für die T- Werte werden im Manual folgendermaßen angegeben:

- Skala FKK-SK T-Wert  $\pm 9,6$
- Skala FKK-I T-Wert  $\pm 10,7$
- Skala FKK-SKI T-Wert  $\pm 8,1$  (vgl. ebd., S. 28).

Es ergeben sich somit folgende drei Gruppen für die jeweiligen Zahlenwerte der einzelnen Skalen:

Skala	Bewertungsgruppen		
	Gr. 1 unter-Ø	Gr.2 Ø	Gr.3 über-Ø
FKK-SK	T < 40,4	40,4 ≤ T ≤ 59,6	T > 59,6
FKK-I	T < 39,3	39,3 ≤ T ≤ 60,7	T > 60,7
FKK-SKI	T < 41,9	41,9 ≤ T ≤ 58,1	T > 58,1

*Tabelle 3 Eigene Darstellung in Anlehnung an Krampen 1991, S. 28*

Die Auswertung erfolgte mit Hilfe von MS Excel unter Nutzung von Kreuztabellen. Zunächst wurde die Anzahl der Teilnehmenden mit der jeweiligen Ausprägung für die drei Skalenwerte FKK-SK, FFK-I und FKK-SKI nach den nach Gruppen sortierten Variablen erfasst und daraus der prozentuale Anteil jeweils innerhalb der Gruppe ermittelt. Dabei wurde schnell klar, dass die erhobene Stichprobe zu klein ist, um allgemeingültig überprüft zu werden. Im Rahmen dieser Arbeit soll also geprüft werden, ob innerhalb der erhobenen Stichprobe die Tendenz eines Zusammenhanges zwischen der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartung FKK-SKI und deren Primärskalen und den Merkmalen der erhobenen Stichprobe abbildet. Alle unter Kapitel 5 beschriebenen Zusammenhänge beziehen sich nur auf die erhobene Stichprobe. Um eine signifikante Aussage treffen zu können, müsste der Test mit einer größeren Stichprobe wiederholt werden.

Der Zusammenhang zwischen Merkmalsausprägung und Gruppenzugehörigkeit soll an den ermittelten Prozenträngen nach folgender Faustformel (d=Differenz der Prozentränge) deskriptiv dargestellt werden:

Prozentdifferenz d	Zusammenhang zwischen Variablen und Merkmalsausprägung
< 5%	nicht interpretierbar, kein Zusammenhang
5% < d < 10%	schwacher Zusammenhang
10 % ≥ d ≤ 25 %	Zusammenhang
>25 %	starker Zusammenhang

*Tabelle 4 in Anlehnung an Heintze 2016, Vorlesungsskript 1*

Die Datenerhebung wurde an einer vorhandenen Stichprobe durchgeführt. Dabei handelt es sich um insgesamt 65 Personen, die im Zeitraum von Januar 2014 bis August 2018 am Projekt reSTART der reSOURCE Dresden GmbH teilnahmen. Die Maßnahme reSTART gehört zu den § 45- Maßnahmen nach dem SGB II. Auf die Inhalte des Projektes soll an dieser Stelle nicht differenziert eingegangen werden. Die Datenerhebung erfolgte jeweils zu Beginn des Projektes. Zur Messung der Selbstwirksamkeitserwartung der Teilnehmenden wurde der Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugung von Günther Krampen (1991) verwendet.

### **Stichprobenbeschreibung**

Die Stichprobe setzt sich zusammen aus 21 Frauen und 44 Männern. Das mittlere Alter der Probanden betrug 42 Jahre, der jüngste Teilnehmende war 28 Jahre alt und der älteste 60 Jahre. Das Alter wurde jeweils zum Zeitpunkt der ersten Messung erfasst.

Die Teilnehmenden waren alle mindestens 12 Monate von ihrer letzten Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt entfernt, bei 14 von ihnen lag die letzte Erfahrung zwischen 25-48 Monaten und bei 44 sogar mehr als 48 Monate zurück.

Von den Teilnehmenden verfügten 50 über einen Facharbeiterabschluss, 6 über keinen Berufsabschluss oder einen Teilfacharbeiter und 9 über einen Hochschulabschluss.

### **Variablen**

Bei den erfassten Variablen handelt es sich um folgende:

- (V1) Alter
- (V2) Geschlecht
- (V3) zeitlicher Abstand zur letzten ungeforderten Tätigkeit
- (V4) Berufsabschluss.

Das Alter der Teilnehmenden wurde retrospektiv zum Zeitpunkt der Durchführung des Fragebogens zur Kompetenz und Kontrollüberzeugung erhoben. Sowohl Variable 1 als auch Variable 2 wurden den jeweiligen Teilnehmerakten entnommen. Bei den Variablen *zeitlicher Abstand zur letzten ungeforderten Tätigkeit* und *Berufsabschluss*

handelt es sich um Angaben der Teilnehmenden, die ebenfalls den Teilnehmerakten entnommen wurden.

Da die unter Kapitel 1 aufgeführte Definition des Gesetzgebers für Arbeitslosigkeit nach Meinung der Verfasserin nicht die reelle Arbeitserfahrung der Teilnehmenden an § 45-Maßnahmen widerspiegelt, soll in dieser Arbeit das Kriterium die Entfernung zum Ersten Arbeitsmarkt sein, konkret die Zeit, welche seit der letzten Arbeitserfahrung in einer nicht geförderten Tätigkeit vergangen ist.

### **Hypothesenbildung**

Die Hypothesen wurden deduktiv erstellt und orientieren sich an den unter Kapitel 2 beschriebenen Theorien.

Folgende Hypothesen sollen anhand der vorliegenden Daten überprüft werden:

*H1: Die Selbstwirksamkeitserwartung (gemessen als Skalenwert FKK-SKI) von langzeitarbeitslosen Menschen ist durchschnittlich niedriger als die der Normierungsstichprobe nach Krampen (1991).*

Folgt man den Theorien von Bandura (1997) und Seligmann (1975), so ist zu erwarten, dass durch die gemachten Erfahrungen von Erfolglosigkeit von Bewerbungsbemühungen die Selbstwirksamkeit arbeitsloser Menschen geringer ausfällt als die der Vergleichsgruppe. Durch den Abstand zu berufspraktischen aber auch zwischenmenschlichen Erfahrungen im Arbeitsprozess kann es vermutlich zu einer Dezimierung des Selbstkonzepts in die eigenen Fähigkeiten kommen, welches als Primärskala Einfluss auf die Selbstwirksamkeit hat.

*H2: Je höher der Bildungsabschluss, desto höher ausgeprägt ist die Selbstwirksamkeitserwartung.*

Hinter dieser Hypothese steckt der Gedankengang, dass eine höhere Ausbildung das Selbstkonzept in die eigenen Fähigkeiten nach Krampen (1992) stärkt und somit Einfluss auf die Höhe der Selbstwirksamkeit hat. Laut Bandura (1997) haben vorhandene eigene Erfahrungen den größten Einfluss auf die Selbstwirksamkeit.

*H3: Je älter die Person, desto höher ausgeprägt ist die Selbstwirksamkeitserwartung.*

Auch bei Hypothese 3 spielen Überlegungen zu gemachten Erfahrungen eine Rolle. Es ist zu erwarten, dass Menschen mit zunehmenden Alter auf einen immer größer werdenden Erfahrungsschatz zurückgreifen können und somit auch über ein breiteres Handlungsrepertoire verfügen. Es ist zu erwarten, dass bei älteren Menschen durch

die Kenntnis verschiedener Handlungsmöglichkeiten aus der Vergangenheit eine höhere Selbstwirksamkeit ausgeprägt ist als bei jüngeren, die noch nicht auf solch einen breiten Erfahrungsschatz zurückgreifen können.

## **4.2 Evaluation Antilope 2.0**

Im Projekt Antilope 2.0 erfolgt die Evaluation auf verschiedenen Ebenen. Die Teilnehmerzufriedenheit wird dabei durch zwei Instrumente erfasst, zum einen durch einen Fragebogen des Jobcenters, der dem Leistungsträger zur Bewertung des Maßnahmeträgers dient, zum anderen durch die reSOURCE Dresden GmbH.

Durch die reSOURCE Dresden GmbH wurde ein Fragebogen entwickelt, der am Ende des Projektes mit den Teilnehmenden bearbeitet wird und mit dem überprüft werden soll, ob die unter Kapitel 3.2 beschriebenen Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch die Teilnehmenden erlebt wurden (reSOURCE Dresden GmbH 2017b, 2018a, 2018b). Der Fragebogen besteht aus acht Fragen. In vorliegender Arbeit sollen uns aus Platzgründen nur die Fragen 1-4 interessieren, da diese die Meinung der Teilnehmenden zur Zielerreichung widerspiegeln.

1. Ich besitze individuelle und aktuelle Bewerbungsunterlagen.
2. Ich kenne verschiedene Möglichkeiten für eine Bewerbung.
3. Die Erprobung war hilfreich für mich.
4. Das Projekt hat mir neue Ideen und / oder Informationen gebracht zu  
Bewerbung / Jobsuche / PC / Tätigkeitsziel (Mehrfachnennung möglich).

Die ersten beiden Fragen sollen dabei widerspiegeln, ob die Teilnehmenden die Voraussetzung für einen erfolgreichen Bewerbungsprozess in Form passender Bewerbungsunterlagen (Frage 1) und Kenntnisse und/ oder Erfahrungen über verschiedene Handlungsmöglichkeiten im Bewerbungsprozess (Frage 2) haben. Frage 3 überprüft, inwiefern die Teilnehmenden die im Projekt enthaltenen Erprobungen für sich hilfreich fanden. Frage 4 schließlich überprüft den Kenntniszugewinn, den die Teilnehmenden während des Projektes erzielten aus deren Sicht.

Bei den ersten drei Fragen sollen auf einer vierstufigen Skala beurteilt werden, inwiefern die formulierte Aussage auf die Person zutrifft. Die vier Antwortmöglichkeiten sind dabei verbal mit „stimme zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ und „stimme nicht zu“, hinterlegt. Frage 4 überprüft durch reine Nennung, ob das Projekt Antilope 2.0 den Teilnehmenden neue Impulse oder Kenntnisse zu den Projekthalten gebracht hat.

## **Stichprobenbeschreibung**

Die Evaluationsergebnisse, die hier betrachtet werden sollen, wurden anhand einer vorhandenen Stichprobe im Rahmen des Projektes Antilope 2.0 erhoben. Die reSOURCE Dresden GmbH erhielt insgesamt 48 Fragebögen im Rahmen der Projektevaluation, die hier berücksichtigt werden (N=48).

Der Fragebogen, der in dieser Arbeit als Evaluationsgrundlage dient, fand in dieser Form erst ab dem 2. Durchgang Anwendung. Aus diesem Grund ergibt sich die geringe Rücklaufzahl.

Die Erhebung der Daten erfolgte jeweils zum individuellen Teilnehmende.

Alle Teilnehmenden gehörten der unter Kapitel 3.2.2 beschriebenen Zielgruppe an. Da die Evaluation durch die reSOURCE Dresden GmbH anonym erhoben wurde, kann zur Stichprobe keine nähere Beschreibung erfolgen.

## **5. Ergebnisse**

### **5.1. Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen**

#### **5.1.1 Ergebnisse Hypothese 1**

*H 1: Die Selbstwirksamkeitserwartung (gemessen als Skalenwert FKK-SKI) von langzeitarbeitslosen Menschen ist durchschnittlich niedriger als die der Vergleichsgruppe.*

Bei der getesteten Stichprobe wurde ein Mittelwert der FKK-SKI-Werte von 45,48 ermittelt, das Maximum lag bei 78, das Minimum bei 24. Der ermittelte Mittelwert bewegt sich innerhalb des unter Kapitel 4.2 beschriebenen Fehlertoleranzbereichs von  $41,9 \leq T \leq 58,1$ , allerdings unter dem Mittelwert der Normierungsstichprobe von  $T=50$ . Innerhalb der Stichprobe (N=65) erreichten 55% (n=36) der Teilnehmenden durchschnittliche Werte, bei 36% (n=24) Teilnehmenden lag eine unterdurchschnittliche Ausprägung vor und 8% (n=5) verfügten über einen Skalenwert über dem Durchschnitt.

Der Modus liegt mit 11 Teilnehmenden bei 49. Der Median befindet sich bei 46, das heißt 50% der Teilnehmenden hatten einen T-Wert darüber und 50% unter 46. 48 (74 %) Teilnehmende liegen mit ihren Werten unterhalb des vorausgesetzten Mittelwertes  $T=50$  der Kontrollstichprobe nach Krampen (1991). Aufgrund dieser Tatsache ist eine Tendenz der Stichprobe erkennbar und die Hypothese kann für die Stichprobe bestätigt werden.

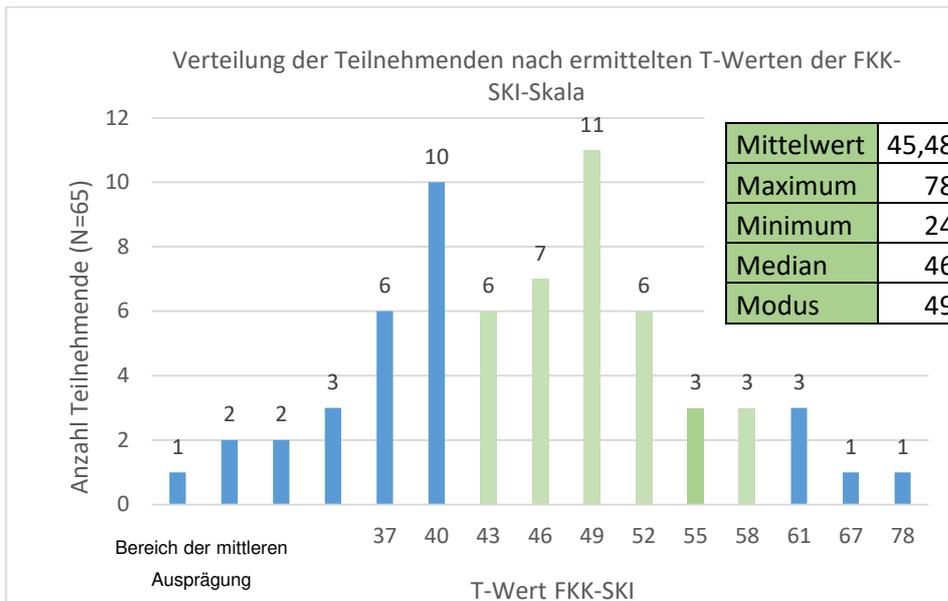


Abbildung 3 Verteilung nach T-Werten Selbstwirksamkeit FKK-SKI

### Betrachtungen der Primärskalen

#### Selbstkonzept eigener Fähigkeiten

Die Werte der Primärskala FKK-SK weisen eine ähnliche Verteilung auf (Abbildung 4). Innerhalb der Stichprobe (N=65) erreichten 55% (n=36) der Teilnehmenden durchschnittliche Werte, bei 25 38% (n=25) Teilnehmenden lag eine unterdurchschnittliche Ausprägung vor und 4 Teilnehmende 6% (n=4) verfügten über einen Skalenwert über dem Durchschnitt. Der Mittelwert für das Merkmal FKK-SK lag bei 44, der Median bei 44.

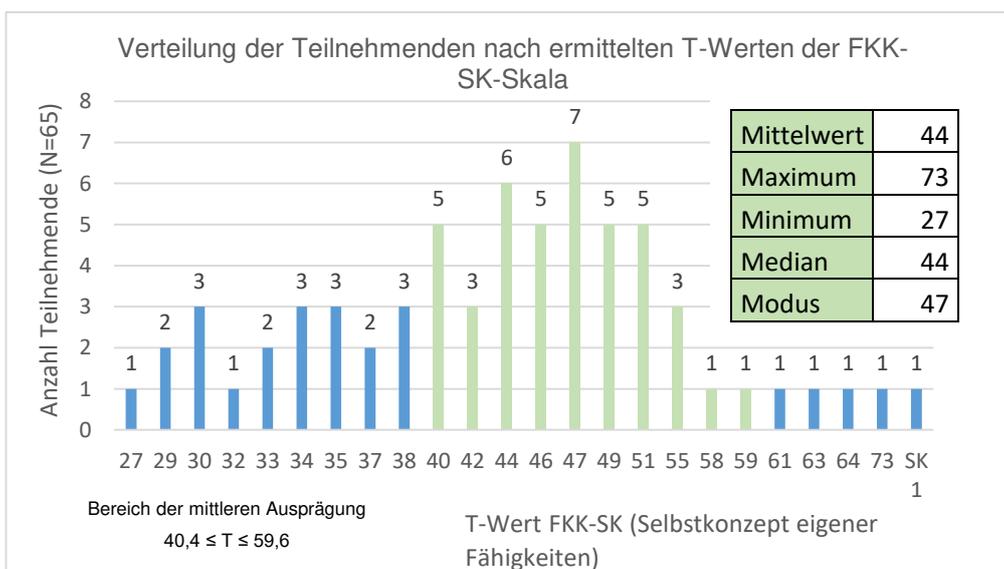


Abbildung 4: Verteilung nach ermittelten T-Werten der FKK-SK-Skala

Der Modus liegt mit 7 Werten bei 47. Da sich über 50 % der gemessenen Werte der Stichprobe unterhalb des Mittelwertes von 50 nach Krampen (1991) liegen, kann festgestellt werden, dass eine Tendenz dazu sichtbar ist, dass das Selbstkonzept in die eigenen Fähigkeiten bei der Stichprobe durchschnittlicher geringer ausgeprägt ist als bei der Normierungsstichprobe nach Krampen (1991).

### Internalität

Betrachtet man die Werte im Bereich Internalität (FKK-I) fällt auf, dass 75% (n=49) der Stichprobe dort Werte im durchschnittlichen Bereich erzielen und nur 18 % der Teilnehmenden (12) eine unterdurchschnittliche Ausprägung vorweisen. Bei 6 % (n=4) liegt die Ausprägung der Internalität über dem Durchschnitt.

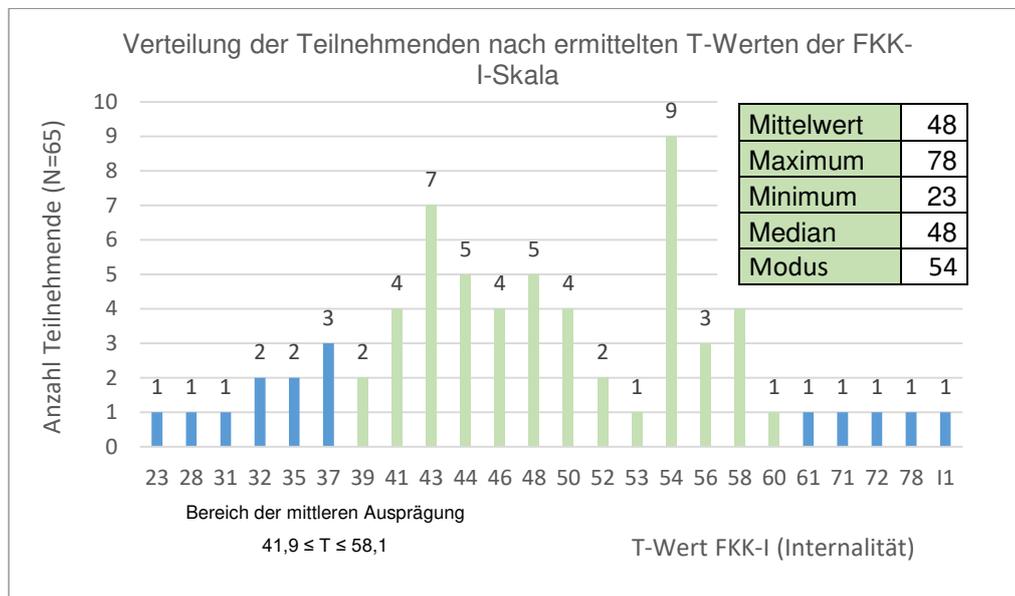


Abbildung 5 Verteilung der Teilnehmenden nach ermittelten T-Werten der FKK-I-Skala

Anteil der Teilnehmenden (N=65) nach Merkmalsausprägung Internalität in %

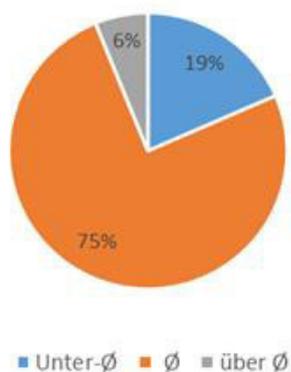


Abbildung 5 Verteilung Merkmalsausprägung FKK-I

Mittelwert und Median der Skalenwerte FKK-I der Stichprobe liegen mit 48 bei nahe dem Mittelwert der Kontrollstichprobe von 50. Eine geringere Ausprägung der Internalität kann nur für 18 % der Teilnehmenden erhoben werden, gilt also nicht für die Mehrheit der Stichprobe.

*Ergebnisinterpretation:* Für die erhobene Stichprobe kann gesagt werden, dass sich 36 % der Teilnehmenden im unterdurchschnittlichen Wertebereich

bewegen. Der Mittelwert der Stichprobe befindet sich unter dem angegebenen Mittelwert der Kontrollstichprobe. Somit kann eine Tendenz nachgewiesen werden, die die Hypothese 1 bestätigt.

### 5.1.2 Ergebnisse Hypothese 2

*H2: Je höher der Bildungsabschluss, desto höher ausgeprägt ist die Selbstwirksamkeitserwartung*

Zur Überprüfung der Hypothese wurde die Stichprobe (N=65) drei Gruppen unterteilt:

- Gr. 1 ohne Berufsabschluss / Helfer (n=6)
- Gr.2 Facharbeiterabschluss (n=50)
- Gr.3 Hochschulabschluss (n=9).

FKK-SKI									
Gr. nach Berufsabschluss	Gr. 1 Unter- ø	Gr.2 ø	Gr.3 über ø	gesamt	Mittel- wert	Min	Max	Median	Modus
Gr. 1 kein Abschluss / Helfer (n=6)	2	4	0	6	46	37	55	47,5	40
Gr. 2 Facharbeiter (n=50)	19	27	4	50	45	24	78	46	49
Gr. 3 Hochschulabschluss (n=9)	3	5	1	9	48	37	67	49	49
gesamt (N=65)	24	36	5	65					
FKK-SKI									
Gr. nach Berufsabschluss	Gr. 1 Unter- ø	Gr.2 ø	Gr.3 über ø	gesamt					
Gr. 1 kein Abschluss / Helfer (n=6)	33%	67%	0%	100%	Innerhalb der Stichprobe lag die Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartung bei allen drei Gruppen zu über 50 % im durchschnittlichen Bereich (vgl. Tabelle 5). Der Mittelwerte aller Gruppen bewegten sich mit 46 (Gr.1), 45 (Gr.2) und 48 (Gr.3) im durchschnittlichen Bereich.				
Gr. 2 Facharbeiter (n=50)	38%	54%	8%	100%					
Gr. 3 Hochschulabschluss (n=9)	33%	56%	11%	100%					
gesamt (N=65)	37%	55%	8%	100%					

*Tabelle 5 Kreuztabelle Selbstwirksamkeitserwartung FKK-SKI vs. Berufsabschluss*

Die Mediane liegen in allen drei Gruppen leicht unter dem definierten Durchschnittswert nach Krampen (1992).

54 % (n=27) der Gruppe der Facharbeiter erzielten durchschnittliche Ergebnisse, bei 38 % (n=19) lagen die FKK-SKI-Werte im unterdurchschnittlichen Bereich und bei 8% (n=4) war eine überdurchschnittliche Ausprägung zu sehen. In Gr.3 verfügten 56% (n=5) über Werte im durchschnittlichen Bereich, 33% (n=3) im unterdurchschnittlichen Bereich und 11 % (n=1) lagen mit ihren Werten über dem Durchschnitt.

Von der Gruppe der Menschen ohne Berufsabschluss (Gr. 1) erzielten alle Teilnehmenden im durchschnittliche (n=4) oder unterdurchschnittliche Werte (n=2), über dem Durchschnitt wurde kein Wert erreicht. Beim Vergleich der mittleren Ausprägung ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Die Gruppe der Ungelernten liegt hier mit 67 % um 13 % höher als die Gruppe der Facharbeiter und um 11 % höher als die Gruppe der Hochschulabsolventen.

Da der prozentuale Unterschied zwischen der Gruppe 2 zu Gruppe 1  $d=8\%$  beträgt, kann nach der unter Kapitel 4.3 formulierten Faustformel ein schwacher Zusammenhang vermutet werden. Im Vergleich der Gruppe 3 der Hochschulabsolventen mit der der Helfer ist ein prozentualer Unterschied von  $d=11\%$  zu sehen, welcher ebenfalls auf einen Zusammenhang der Merkmalsausprägung mit der Variablen Berufsabschluss hinweist.

Da auch die Verteilung der Gruppen mit Anzahl TN über  $\emptyset < \text{Anzahl TN} < \text{Anzahl TN}$  unter  $\emptyset$  ähnlich ist und in den Differenzen der Prozentränge keine Tendenz abzulesen ist, kann hier kein Zusammenhang zwischen dem Berufsabschluss und der Selbstwirksamkeitserwartung gesehen werden.

### Betrachtungen der Primärskalen

#### *Selbstkonzept eigene Fähigkeiten*

Gr. Berufsabschluss	FKK-SK nach			gesamt	Mittelwert	Min	Max	Median	Modus
	Gr. 1 Unter- $\emptyset$	Gr.2 $\emptyset$	Gr.3 über $\emptyset$						
Gr. 1 kein Abschluss / Helfer (n=6)	4	2	0	6	44	33	51	47	47
Gr. 2 Facharbeiter (n=50)	20	26	4	50	44	27	73	44	44
Gr. 3 Hochschulabschluss (n=9)	3	6	0	9	46	34	59	44	#NV
gesamt (N=65)	25	36	4	65	44	27	73	47	44

FKK-SK \ Gr. Abschluss	Gr. 1 Unter- ø	Gr.2 ø	Gr.3 über ø	gesamt
Gr. 1 kein Abschluss / Helfer (n=6)	67 %	33 %	0 %	100 %
Gr. 2 Facharbeiter (n=50)	40 %	52 %	8 %	100 %
Gr. 3 Hochschulabschluss (n=9)	33 %	67 %	0 %	100 %
gesamt (N=65)	42 %	52 %	6 %	100 %

Tabelle 6 Kreuztabelle FKK SK vs Berufsabschluss

Bei der Betrachtung der Skalenwerte FKK-SK der erhobenen Stichprobe in Abhängigkeit zur Variablen Berufsabschluss, ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild: Auch nach der Skala des FKK-SK liegen die Mittelwerte der Gruppen alle im durchschnittlichen Bereich.

In Gruppe 1 liegen sowohl der Median als auch der Modus bei 47.

In den Gruppen 2 und 3 liegt der Median bei 44. 67% (n=4) der Stichprobe aus Gr.1 lagen mit ihren Werten unter dem Durchschnitt, 33 % (n=2) erzielten durchschnittliche Werte. In Gruppe 2 lagen 40 % (n=20) im unterdurchschnittlichen Bereich 52 % (n=26) im durchschnittlichen und 8 % (n=4) im überdurchschnittlichen Bereich der Merkmalsausprägung. In Gruppe 3 liegen 67 % (n=6) der Werte im Bereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung, 33% (n=3) im unterdurchschnittlichen Bereich. Die Differenzwerte der Prozentränge im Bereich der unterdurchschnittlichen Merkmalsausprägung zwischen G. 1 und 2 sowie zwischen Gruppe 1 und 3 befinden im Bereich > 25 % und deuten somit auf einen starken Zusammenhang hin. Im Bereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung unterscheiden sich Gr. 1 und 2 um 19 % und Gruppe 2 und 3 um 15 % was einen Zusammenhang vermuten lässt beim Vergleich von Gruppe 1 mit 3 ist ein starker Zusammenhang erkennbar. Im Bereich der überdurchschnittlichen Merkmalsausprägung kann hier aufgrund der geringen Anzahl der Werte keine Aussage getroffen werden.

Es kann also zwischen der Gruppe der Helfer und jeweils der Gruppen der Facharbeiter und Hochschulabsolventen ein teilweise sogar starker Zusammenhang gesehen werden. Während sich in Gruppe 1 nur ein Drittel der Befragten im durchschnittlichen Bereich einordnen ließen und zwei Drittel der Gruppe unterdurchschnittliche Werte aufwiesen, stellte sich die Verteilung der Werte in den beiden anderen Gruppen genau gegenteilig dar.

Ein Zusammenhang zwischen dem Berufsabschluss und dem Merkmal des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten ist also zu vermuten, wobei offenbar die Art des Berufsabschlusses keine Rolle spielt.

Internalität

Gr. / Berufsabschluss	FKK-I nach			gesamt	Mittelwert	Min	Max	Modus	Median
	Gr. 1 Unter- $\emptyset$	Gr.2 $\emptyset$	Gr.3 über $\emptyset$						
Gr. 1 kein Abschluss / Helfer (n=6)	1	5	0	6	49	28	58	54	44
Gr. 2 Facharbeiter (n=50)	10	37	3	50	47	23	78	46	48
Gr. 3 Hochschulabschluss (n=9)	1	7	1	9	52	39	72	50	46
gesamt (N=65)	12	49	4	65	48	23	78	48	48
Gr. / Berufsabschluss	FKK-I nach			gesamt					
	Gr. 1 Unter- $\emptyset$	Gr.2 $\emptyset$	Gr.3 über $\emptyset$						
n kein Abschluss / Helfer	17 %	83 %	0 %	100 %					
n Facharbeiter	20 %	74 %	6 %	100 %					
n Hochschulabschluss	11 %	78 %	11 %	100 %					
N gesamt	18 %	75 %	6 %	100 %					

Tabelle 7 Kreuztabelle FKK-I vs. Berufsabschluss

Die Mittelwerte der Skala FKK-I liegen bei allen drei Gruppen im Fehlertoleranzbereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung  $39,3 \leq T \leq 60,7$ . Der Median von Gruppe 1 liegt bei 44, der der Gruppe zwei bei 48 und der der Gruppe 3 bei 46. Im durchschnittlichen Bereich der Merkmalsausprägung befinden sich 83 % (n=5) der Gruppe 1, 74 % (n=37) der Gruppe 2 und 78 % (n=7) der Gruppe 3. 17 % (n=1) der Gruppe 1 erzielen Werte im unterdurchschnittlichen Bereich, ebenso wie 20 % (n=10) der Hochschulabsolventen. Die prozentualen Unterschiede sind zwischen den Gruppen im Bereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägungen deuten auf einen schwachen Zusammenhang zwischen den Gruppen 1 und 2 (d=11%) und 1 und 3 (d=5 %) hin. Im überdurchschnittlichen Wertebereich deuten Prozentdifferenzen von d=6% zwischen der Gruppe der Facharbeiter und der der Helfer auf einen Zusammenhang hin, ebenso die 11 % Differenz der Prozenträge zwischen der Gruppe der Hochschulabsolventen und der der Helfer. Ein Muster in der Differenzierung der Prozenträge ist nicht zu erkennen.

*Ergebnisinterpretation:* Für die Stichprobe kann gesagt werden, dass nur schwache Zusammenhänge zwischen dem Merkmal des Berufsabschlusses und der

Selbstwirksamkeitserwartung bestehen. Aufgrund der Gleichverteilung der Prozenträge in den Gruppen, ist ein Zusammenhang nicht wahrscheinlich. Der Hypothese kann also nicht bestätigt werden.

Allerdings ist auf der Skala des Selbstkonzepts in die eigenen Fähigkeiten der Zusammenhang, vor allem im unterdurchschnittlichen Wertebereich stärker ausgeprägt, da sich der Anteil der Menschen ohne Berufsabschluss mit dieser Ausprägung höher ist als der anderen beiden Gruppen, so dass dort eine Differenzierung zwischen der Gruppe ohne Abschluss und den beiden Gruppen mit Abschluss erkennbar ist, ohne dass eine weitere Differenzierung nach der Höhe des Abschlusses nachgewiesen werden kann.

### 5.1.3 Ergebnisse Hypothese 3

*Hypothese 3: Je älter die Person, desto höher ausgeprägt ist die Selbstwirksamkeitserwartung.*

Für die Überprüfung der Hypothese wurde die Stichprobe in drei Gruppen nach der Variablen Alter unterteilt. Gruppe 1 bilden dabei die 25-39-Jährigen, in Gruppe 2 wurden die 40-54-Jährigen, alle Menschen, die älter als 54 Jahre waren, in Gruppe 3 eingeordnet.

FKK-SKI		Gr. 1	Gr.2	Gr.3					
Gr. nach Alter	Unter- ø	ø	über ø	gesamt	Mittel- wert	Min	Max	Modus	Media n
Gr. 1 n 25- 39 J.	14	11	2	27	42	28	67	40	40
Gr. 2 n 40-54 J	9	21	3	33	48	24	78	49	49
Gr.3 n > 54 J.	1	4	0	5	47	40	61	49	49
gesamt	24	36	5	65	45	24	78	49	46

FKK-I		Gr. 1	Gr.2	Gr.3	
Gr. nach Alter	Unter- ø	ø	über ø	gesamt	
Gr. 1 25- 39 J.	52%	41%	7%	100%	
Gr. 2 40-54 J	27%	64%	9%	100%	
Gr.3 > 54 J.	20%	80%	0%	100%	
Gesamt	37%	55%	8%	100%	

Tabelle 8 Kreuztabelle Alter vs. Merkmalsausprägung FKK-SKI

Es ist festzustellen, dass in der Gruppe der 25-39-Jährigen über 50% der Teilnehmenden einen Wert unter dem definierten Durchschnitt von 50 erzielten, während die beiden anderen Gruppen ähnliche Verteilungen aufweisen wie die Gesamtstichprobe. Der Modus der Gruppe der 25-39-Jährigen liegt mit 40, ebenso wie der Median unter dem Durchschnitt der Normierungsstichprobe nach Krampen (1992). Die Modi und Mediane der Gruppen der 40-54-Jährigen und der über 55-Jährigen liegen jeweils bei 49 und befinden sich so innerhalb der definierten Fehlertoleranzgrenze der durchschnittlichen Ausprägung. Die Mittelwerte aller drei Gruppen liegen im mittleren Ausprägungsbereich.

Betrachtet man die Prozenträge der Gruppen, ist festzustellen, dass im Bereich der durchschnittlichen Ausprägung zwischen der Gruppe 1 und Gr. 2 eine Differenz von 23 Prozentpunkten besteht, welche auf einen Zusammenhang schließen lässt. Zwischen Gr. 2 und Gr. 3 besteht ein Unterschied von 16 %, auch dies deutet auf einen Zusammenhang hin.

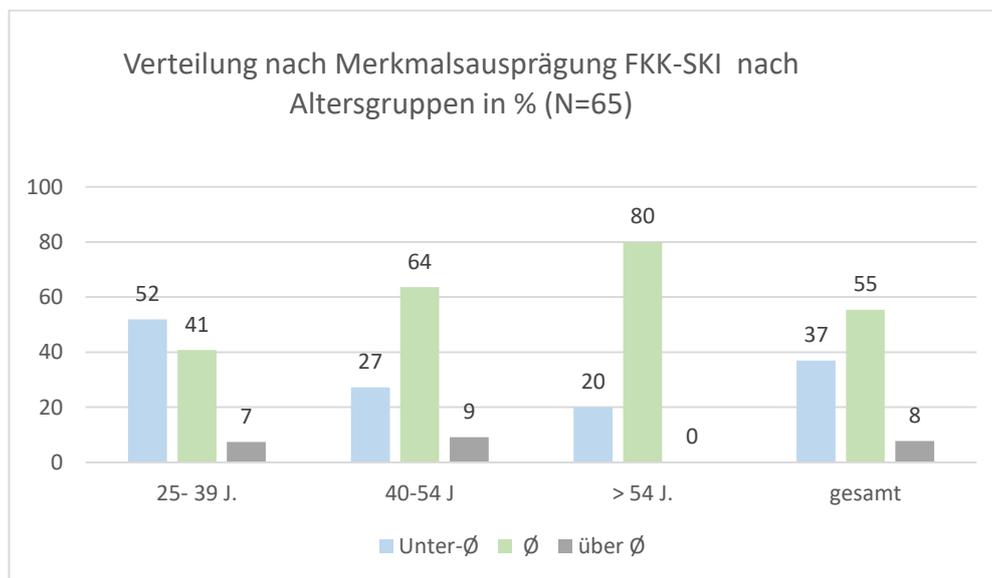


Abbildung 6 Verteilung nach Merkmalsausprägung FKK-SKI nach Altersgruppen in %

Ein starker Zusammenhang dagegen lässt sich beim Vergleich von Gr. 1 und Gr. 3 vermuten, da die Prozentdifferenz in dem Fall mit 39 Prozentpunkten über den in der Faustformel formulierten 25 % liegt. Im unterdurchschnittlichen Ausprägungsbereich ist ebenfalls ein Zusammenhang erkennbar. Die Prozentunterschiede zwischen den Gruppen 1 und 2, den Gruppen 1 und 3 ( $d=25$ ) deuten auf einen starken Zusammenhang hin, zwischen Gr. 2 und 3 ( $d=32$ ) ist mit 7 % Unterschied ein schwacher Zusammenhang zu vermuten. Im überdurchschnittlichen Bereich ist aufgrund der kleinen Anzahl der Teilnehmenden pro Ausprägung und Gruppenzugehörigkeit keine Aussage zu treffen. Auffällig ist dabei, dass sich 100 % der Gruppe der Facharbeiter im durchschnittlichen Wertebereich bewegen.

## Betrachtung der Primärskalen

### Selbstkonzept eigener Fähigkeiten

Auch nach der Skala des FKK-SK liegen die Mittelwerte der Gruppen alle im durchschnittlichen Bereich, ebenso wie Median und Modus Bei Gr. 2 und Gr. 3. In Gruppe 1 liegt der Median bei 37 und der Modus bei 34 im unterdurchschnittlichen Bereich im Vergleich zu Normierungsstichprobe. 56% (n=15) der Stichprobe aus Gr.1 lagen mit ihren Werten unter dem Durchschnitt, 41% (n=11) erzielten durchschnittliche Werte und 4 % (n=1) Werte über dem Durchschnitt. In Gruppe 2 lagen 30 % (n=10) im unterdurchschnittlichen Bereich 61% (n=20) im durchschnittlichen und 9% (n=3) im überdurchschnittlichen Bereich der Merkmalsausprägung. In Gruppe 3 liegen 100 % der Werte im Bereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung. Die Differenzwerte der Prozentränge im Bereich der mittleren Merkmalsausprägung zwischen allen drei Gruppen im Bereich > 25 % und deuten somit auf einen starken Zusammenhang hin.

FKK-SK		Gr. 1	Gr.2	Gr.3					
Gr. nach Alter	Unter- $\emptyset$	$\emptyset$	über $\emptyset$	gesamt	Mittelwert	Min	Max	Modus	Median
Gr. 1 n 25- 39 J.	15	11	1	27	40	29	61	34	37
Gr. 2 n 40-54 J	10	20	3	33	46	27	73	47	47
Gr.3 n > 54 J.	0	5	0	5	48	40	64	46	46
N gesamt	25	36	4	65	44	27	73	47	44
FKK-SK		Gr. 1	Gr.2	Gr.3					
Gr. nach Alter	Unter- $\emptyset$	$\emptyset$	über $\emptyset$	gesamt					
Gr. 1 25- 39 J.	56%	41%	4%	100%					
Gr. 2 40-54 J	30%	61%	9%	100%					
Gr.3 > 54 J.	0%	100%	0%	100%					
gesamt	38%	55%	6%	100%					

Tabelle 9 Kreuztabelle Alter vs. Merkmalsausprägung FKK-SK

Im Bereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung unterscheiden sich Gr. 1 und 2 um 20 %, was einen Zusammenhang vermuten lässt. Gr. 1 und 3 und Gruppe 2 und 3 weisen einen Differenzwert von > 25 % auf, ein starker Zusammenhang zwischen Merkmalsausprägung und Gruppenzugehörigkeit kann vermutet werden.

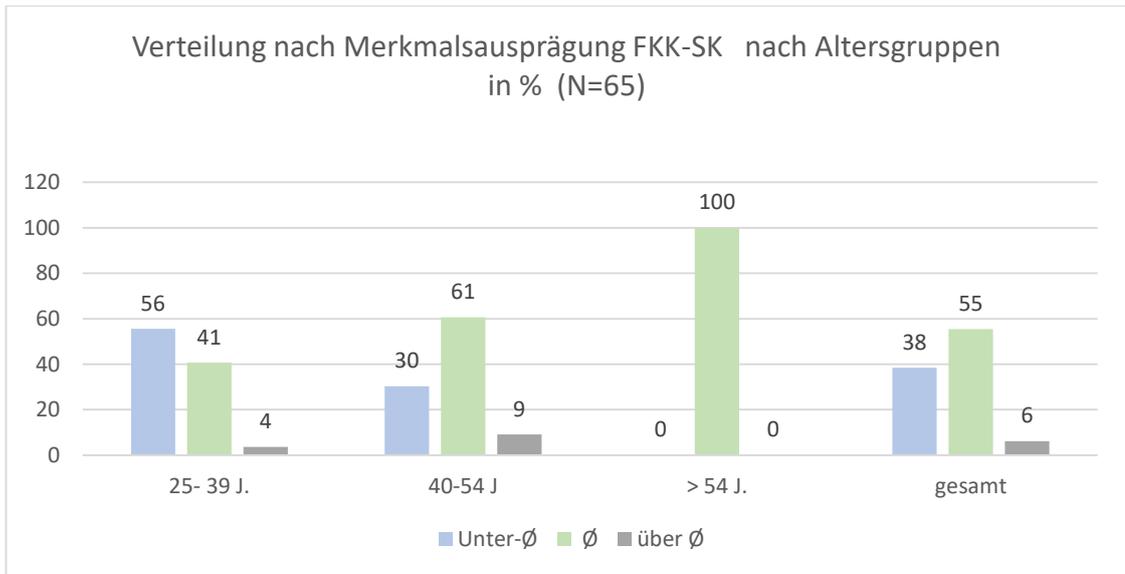


Abbildung 7 Verteilung nach Merkmalsausprägung FKK-SK nach Altersgruppen in %

Im Bereich der überdurchschnittlichen Merkmalsausprägung kann aufgrund der geringen Anzahl der Werte keine Aussage getroffen werden. Eine Tendenz der Ausprägung des Selbstkonzeptes in die eigenen Fähigkeiten und der Gruppenzugehörigkeit nach Alter kann für die Stichprobe zumindest im Vergleich von Gr. 1 zu den anderen beiden Gruppen getroffen werden.

*Internalität*

FKK-I Gr. nach Alter	FKK-I			gesamt	Mittelwert	Min	Max	Modus	Median
	Gr. 1 Unter- ø	Gr.2 ø	Gr.3 über ø						
Gr. 1 n 25- 39 J.	9	16	2	27	46	28	72	54	44
Gr. 2 n 40-54 J	2	29	2	33	49	23	78	54	48
Gr.3 n > 54 J.	1	4	0	5	48	35	58	#NV	46
<b>N gesamt</b>	12	49	4	65	48	23	78	54	48
FKK-I Gr. nach Alter	FKK-I			gesamt					
	Unter- ø	ø	über ø						
Gr. 1 25- 39 J.	33 %	59 %	7 %	100 %					
Gr. 2 40-54 J	6 %	88 %	6 %	100 %					
Gr.3 > 54 J.	20 %	80 %	0 %	100 %					
<b>gesamt</b>	18 %	75 %	6 %	100 %					

Tabelle 10 Kreuztabelle Merkmalsausprägung FKK-I vs. Alter

Die Mittelwerte der Skala FKK-I liegen bei allen drei Gruppen im Fehlertoleranzbereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung  $39,3 \leq T \leq 60,7$ . Der Median von Gruppe 1 liegt bei 44, der der Gruppe zwei bei 48 und der der Gruppe 3 bei 46. Im durchschnittlichen Bereich der Merkmalsausprägung befinden sich 59 % (n=16) der Gruppe der 25-39-Jährigen, 88% (n=29) der Gruppe der 40-54-Jährigen und 80 % (n=4) der Gruppe der über 54-Jährigen. 33% (n=9) der Altersgruppe 1 erzielten Werte im unterdurchschnittlichen Bereich, ebenso wie 20 % (1) der über 54-Jährigen. Die prozentualen Unterschiede sind, aufgrund der kleinen Gruppengröße von Gruppe 3, wie in den Betrachtungen zuvor mit Einschränkungen zu betrachten. Die prozentualen Unterschiede zwischen Gruppe 1 und 2 deuten aufgrund ihrer Größe > 25 % auf einen starken Zusammenhang hin. Zwischen Gruppe 1 und 3 bestehen im selben Bereich vermutlich auch Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Merkmalsausprägung, da die Differenz sich bei 13 % im Bereich der unterdurchschnittlichen Merkmalsausprägung und 21% im Bereich der durchschnittlichen Merkmalsausprägung bewegt. Im Bereich der überdurchschnittlichen Merkmalsausprägung kann jeweils Zusammenhang zwischen der Gruppe 3 und den andere beiden gesehen werden, da die Prozentdifferenzen sich im Bereich  $d > 5\%$ , allerdings ist die aufgrund der kleinen Gruppengröße nur mit Vorsicht zu bewerten. Ein Zusammenhang der Merkmalsausprägung Internalität kann hier somit nicht schlüssig nachgewiesen werden.

## 5.2 Ergebnisse Evaluation des Projektes Antilope2.0

Die Aussagen der Teilnehmenden der Antilope 2.0 sollen hier anhand von Häufigkeitstabellen dargestellt werden.

<b>Aussage 1: Ich besitze individuelle und aktuelle Bewerbungsunterlagen.</b>					
		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozent	kumulierte Prozent
gültig	stimme zu	39	81%	83%	83%
	stimme eher zu	8	17%	17%	100%
	stimme eher nicht zu	0	0%	0%	100%
	stimme nicht zu	0	0%	0%	100%
	Gesamt	47	98%	100%	100%
fehlend	keine Angabe	1	2%		
	Gesamt	1			
	Gesamt	48	100%		

*Tabelle 11 Häufigkeitstabelle Evaluation Antilope 2.0 zu Aussage 1*

Von den insgesamt 48 (N=48) teilnehmenden stimmten 81 % (n=39) der Aussage 1 zu, dass sie über aktuelle und individuelle Bewerbungsunterlagen verfügen. 17 % (n=8) stimmten eher zu, die beiden anderen Aussagen des Fragebogens blieben unbesetzt.

Einmal wurde zu diesem Item keine Angabe gemacht.

Aussage 2: Ich kenne verschiedene Möglichkeiten einer Bewerbung.

Ähnlich wie bei Aussage 1 stimmten hier 83 % (n=40) der Aussage zu, dass sie Kenntnis über verschiedene Möglichkeiten einer Bewerbung hätten. 17 % (n=6), 2 % (n=1) stimmte dieser Aussage eher nicht zu.

Einmal wurde zu diesem Item keine Angabe gemacht.

<b>Aussage 2: Ich kenne verschiedene Möglichkeiten einer Bewerbung.</b>					
		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozent	kumulierte Prozent
gültig	stimme zu	40	83%	85%	85%
	stimme eher zu	6	13%	13%	98%
	stimme eher nicht zu	1	2%	2%	100%
	stimme nicht zu	0	0%	0%	100%
	Gesamt	47	98%	100%	100%
fehlend	keine Angabe	1	2%		
	Gesamt	1			
	Gesamt	48	100%		

*Tabelle 12 Häufigkeitstabelle Evaluation Antilope 2.0 zu Aussage 2*

Bei Aussage 3 stimmten hier 69 % (n=27) der Aussage zu, dass sie die erfolgte Erprobung als hilfreich erlebt hätten. 21 % (n=8), 2 % (n=4) stimmte dieser Aussage eher nicht zu.

Neunmal wurde zu diesem Item keine Angabe gemacht.

Aussage 3: Die Erprobung war hilfreich für mich					
		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozent	kumulierte Prozent
gültig	stimme zu	27	56%	69%	69%
	stimme eher zu	8	17%	21%	90%
	stimme eher nicht zu	4	8%	10%	100%
	stimme nicht zu	0	0%	0%	100%
	Gesamt	39	81%	100%	100%
fehlend	keine Angabe	9	19%		
	Gesamt	9			
	Gesamt	48	100%		

Tabelle 13 Häufigkeitstabelle Evaluation Antilope 2.0 zu Aussage 3

#### Item 4: Das Projekt hat mir neue Ideen / Informationen gebracht

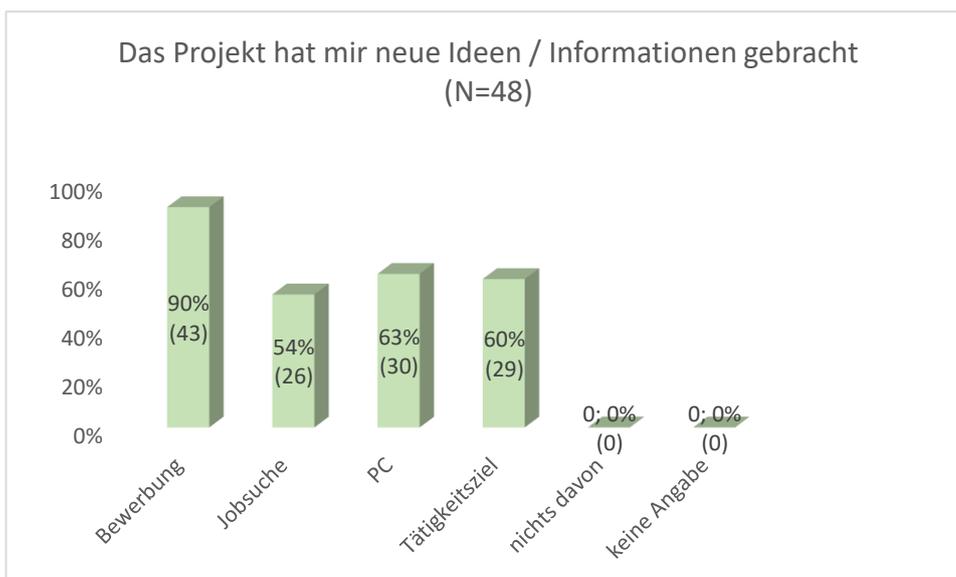


Abbildung 8 Evaluation Antilope 2.0 nach Projektinhalten

90 % der Teilnehmenden gaben an, im Projekt neue Ideen / Informationen bezüglich der Bewerbung erhalten zu haben. 54 % (n=26) sagten dies über die Möglichkeiten einer Jobsuche, 63 % (n=30) über den Umgang mit dem PC. 60 % (n=29) entwickelten neue Ideen beziehungsweise erhielten neue Informationen bezüglich ihres Tätigkeitsziels. Niemand von den Befragten gab an, nichts davon im Projekt erhalten zu haben.

#### Ergebnisinterpretation

Die Teilnehmenden gaben mehrheitlich an, die Teilziele der Maßnahme erreicht zu haben und einen Kenntniszuwachs in den Bereichen Bewerbung, Jobsuche, PC und

Tätigkeitsziel erreicht zu haben. Laut Konzept des Projekts Antilope 2.0. sollen Kenntnisvermittlung im Rahmen der Maßnahme zu mehr Sicherheit im Bewerbungsprozess führen und die Entwicklung realistischer und für den Teilnehmenden interessanter Tätigkeitsziele zu mehr Motivation bei der Arbeitssuche führen. Die Selbstwirksamkeitserwartung soll die Erfahrungen im Bewerbungsprozess, während der Erprobung aber auch bei der erfolgreichen Erreichung der Teilziele wie der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder der erfolgreichen Akquise von Erprobungen durch den Teilnehmenden selbst gestärkt werden. Auch das Erleben eigener Fähigkeiten im Rahmen der Erprobung soll laut Konzept selbstwirksamkeitssteigernd wirken. Setzt man voraus, dass diese Annahmen der reSOURCE Dresden GmbH richtig sind und an den vorhandenen Items gemessen werden können, sind die Maßgaben erfüllt.

Kritisch dabei ist zu bemerken, dass die Items nur den Kenntnisstand oder -zuwachs abfragen. Ob die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden tatsächlich eine Steigerung erfahren hat, ist dadurch nicht zu beweisen. Dazu wären zusätzliche Messungen der Selbstwirksamkeitserwartung im zeitlichen Verlauf, beispielsweise zu Beginn und Ende des Projektes, notwendig, die mit den erhobenen Daten abgeglichen werden sollten. Um Datenabgleich statistisch belegen zu können, wäre zudem eine größere Anzahl der Stichprobe vonnöten.

## **6. Fazit und Ausblick**

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der Ansatz, das arbeitslose Menschen über eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung verfügen durch diese Arbeit, zumindest für die erhobene Stichprobe nachgewiesen ist.

Auch bei der Auswertung nach den einzelnen Merkmalen gab es Anhaltspunkte von Zusammenhängen. Ein Beispiel ist der hohe Prozentsatz der geringen Merkmalsausprägung des Selbstkonzepts in die eigenen Fähigkeiten..

Sinnvoll, um zu allgemeingültigeren Ergebnissen zu kommen, wäre eine erneute Erhebung mit einer deutlich größeren Datenmenge und auch über einen längeren Zeitraum, um auch die Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung abbilden zu können.

Sicher ist der Ansatz, durch die Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen deren Selbstwirksamkeit zu stärken richtig und sollte auch weiterverfolgt werden. Andererseits trat bei der Auswertung der Ergebnisse wurde ganz klar zutage, dass die Gruppen nicht zu 100 % homogen sind. Um dem Einzelnen in der sozialen Arbeit also gerecht zu werden, benötigt es einen individuelleren Blick auf die Lebenssituation, Erfahrungen und Möglichkeiten der Person.

In der Praxis sollte darauf geachtet werden, die jeweiligen Testergebnisse individuell und unter Berücksichtigung der jeweiligen Biographie und Lebenswelt zu interpretieren.

Für die Förderung der Selbstwirksamkeitserwartung, je nach Bedarf des Teilnehmenden sollten keine Klassifizierungen verwendet werden sondern ein spezifischer Trainingsplan erstellt werden.

Arbeitslose Menschen haben weniger Erfahrungsschätze aus aktueller Arbeit, auf die sie zurückgreifen können. Im Rahmen der gesetzlichen Spielräume erleben sie sich oft als hilflos, erleben sich als fremdbestimmt durch die Anforderungen, die Leistungsträger an sie stellen.

Das Selbstkonzept in eigene Fähigkeiten und die Internalität zu stärken und somit auch die Selbstwirksamkeitserwartung zu erhöhen, sollte deshalb ein Teilziel der Projekte sein. Zunächst sollte mit dem Teilnehmenden definiert werden, wo ein Entwicklungsbedarf besteht. Um dann wirkungsvolle Maßnahmen zu entwickeln, kann die Orientierung an den unter Kapitel 2.1 beschriebenen Quellen der Selbstwirksamkeit nach Bandura (1997) erfolgen. Wichtig um, die gewünschten Erfolgserlebnisse und somit das Erleben als wirksam zu erreichen, ist das Entwickeln realistischer Ziele gemeinsam mit dem Teilnehmenden.

Wie genau das gelingen kann, muss für den Einzelfall entschieden werden.

An dieser Stelle soll die Meinung der Teilnehmenden auch Berücksichtigung finden. Diese gaben in der Evaluation der Antilope 2.0 mehrheitlich an, die im Projekt enthaltene Erprobung für sinnvoll gehalten zu haben. Dies lässt darauf schließen, dass Teilnehmende gute Erfahrungen sammeln, indem sie sich dem realen Arbeitsprozess anschließen können. Ein Wissenszuwachs wurde ebenfalls mehrheitlich von den Teilnehmenden bestätigt, dieser könnte dazu geführt haben, dass auch die Selbstwirksamkeitserwartung anstieg. Leider gibt es für diese Annahme keine gesicherten Daten. Die Idee dahinter, durch Kenntnisvermittlung die Teilnehmenden zu mehr Handlungsfähigkeit zu führen kann nur funktionieren, wenn das Wissen in funktionierende Handlungen umgesetzt wird. Man kann es als Voraussetzung für die Steigerung der Selbstwirksamkeit sehen, da so das Konzept in die eigenen Fähigkeiten gesteigert werden kann. Wer was, was wie zu tun ist, traut es sich eher zu tun. Es ist zu vermuten, dass auch die Internalität dadurch gesteigert werden kann, nämlich dann, wenn Menschen lernen, dass sie mitbestimmen können, wenn sie Einfluss auf den weiteren Verlauf der Situation nehmen können (vgl. Kapitel 2.1). Dieses zu ermöglichen ist in den Projekten die Aufgabe der Sozialarbeitenden. Erst wenn die Teilnehmenden „ins Tun kommen“, ist es ihnen möglich, neue Erfahrungen zu machen und sich selbst als leistungsfähig, erfolgreich und wirksam zu fühlen.

Aus der Praxis weiß man, dass die Motivation zum Wissenserwerb bei manchen Teilnehmenden erst entstehen kann, wenn sie den Mehrwert der zu erwerbenden Wissens erkennen. So erkennt manch Teilnehmender erst den Nutzen eines PC-Trainings, wenn das Wissen zur Bewerbungserstellung benötigt. Dies benötigt unterschiedlich viel Zeit und sollte durch die Soziale Arbeit in dem Bereich wertschätzend und individuell begleitet werden.

Einige Ideen für die Umsetzung dazu könnten sein: Innerhalb von Gruppenmaßnahmen nach § 45 SGB III könnten Räume geschaffen werden, in denen es den Teilnehmenden gelingt, sich selbst als aktiv und tatkräftig zu erleben. Dies kann durch gemeinsame Projekte geschehen, die sich die Teilnehmenden selbst organisieren. Durch Training unterschiedlicher Situationen können Verhaltensalternativen erarbeitet oder kopiert werden. Dazu ist es sicher nützlich, die anderen Gruppenmitglieder einzubeziehen.

Durch das Stecken erreichbarer Erfolge und dem Bewusstmachen dieser durch die Professionellen sollte es Teilnehmenden gelingen, ihre Erfolge auch als eigene Leistung wahrzunehmen.

Die Stärkung des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten kann erfolgen durch den berufspraktischen Einsatz, bei dem Teilnehmende ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten anwenden können und sich selbst als wirksam erleben. Um Misserfolge zu vermeiden, sollte auf eine angemessene Betreuung während solcher Einsätze und das richtige Umfeld geachtet werden.

Durch die aktive Mitgestaltung der Projekte durch die Teilnehmenden, werden den arbeitslosen Menschen Räume eröffnet, in denen sie aktiv mitgestalten und ihre Interessen durchsetzen können. Möglich wäre das in Form von Wahl-Veranstaltungen oder freier Zeitfenster, die durch die Teilnehmenden selbst zu gestalten ist.

Nützlich wäre es auch, die Teilnehmenden in jedem Falle im Rahmen der individuellen Möglichkeiten zu befähigen, das gesteckte Ziel, sei es nun die Integration in Arbeit oder ein kleines Teilziel unterwegs, wie die Erstellung eines Lebenslaufes, aus eigener Anstrengung zu erreichen, um so die Zielerreichung auch als eigenen Erfolg wahrzunehmen.

Gerade in Gruppensituationen können die Teilnehmenden voneinander lernen, sehen, dass Menschen mit ähnlichen Voraussetzungen in ihrem Tun erfolgreich sind (vgl. Kapitel 2.1). Der Erfolg des Einzelnen kann die anderen Teilnehmenden dabei bestärken, sich ähnliche Situationen im Bewerbungs- und Arbeitsprozess zuzutrauen. Auch Austausch unter Gleichgestellten ist dabei sicher nützlich.

Aber auch der direkte Kontakt zu Unternehmen, deren Mitarbeiter\*innen und Prozessen kann sinnvoll sein, um Unsicherheiten abzubauen und Teilnehmende darin zu bestärken, selbst aktiv zu werden.

Teilnehmende können im Rahmen der Projekte lernen, physiologische Reaktionen, wie unter 2.1 beschrieben, neu einzuordnen und zu bewerten. Dazu könnte beispielsweise das ABC-Schema nach Ellis (1962) genutzt werden. Aber auch Achtsamkeitstraining oder Entspannungsübungen können nützlich sein.

Durch positives und ressourcenorientiertes Feedback und dem Zutrauen der Lösung einer bestimmten Situation durch andere könnten Teilnehmende im Glauben an sich bestärkt werden. Dazu wäre zum einen die Gruppensituation gut nutzbar, zum anderen sind auch die Professionellen gefragt, um Räume dafür zu schaffen.

Und schlussendlich wäre es sicher sinnvoll, arbeitslosen Menschen zu ermöglichen, die Art der Unterstützung mitzubestimmen und sich aktiv für eine Art der angebotenen Hilfe zu entscheiden.

Für den Sozialarbeitenden ist dabei die Aufgabe, Räume dafür zu schaffen, durch Vorbildwirkung voranzugehen und die ihm anvertrauten Menschen zu ermutigen und zu bestärken. Grundlage dafür ist eine ressourcenorientierte Blickweise und eine partnerschaftliche Einstellung. Eine wichtige Aufgabe dabei ist es in jedem Falle, den individuellen Blick für die Bedürfnisse des einzelnen zu behalten, gerade in Gruppensituationen. Gerade im Bereich der beruflichen Integration mit den Vorgaben der Leistungsträger, wie den zu erbringenden Eingliederungsquoten darf das Individuum nicht aus dem Blick geraten. Es nutzt schließlich nicht viel die Selbstwirksamkeit stärken zu wollen, wenn der Teilnehmende keinen Strom hat oder die Mutter im Sterben liegt. Erst in der Zusammenschau der aktuellen Lebenswelt, der Biographie und den Wünschen und Eigenarten des Menschen kann ein Testergebnis eingeordnet werden. Und erst dann können geeignete Maßnahmen getroffen werden.

Sinnvoll für den Professionellen ist es sicher, ein reiches Repertoire an Handlungsvarianten zu besitzen, um selbstwirksam auf den jeweiligen Menschen eingehen zu können.

## Anhang

Verteilung der TN nach Merkmalsausprägung FKK-I / Statistische Werte FKK-I

	Merkmalsausprägung FKK I			
	Gr. 1 Unter- $\emptyset$	Gr. 2 $\emptyset$	Gr. 3 über $\emptyset$	gesamt
Anzahl TN n	12	49	4	65
Anteil in % von N=65	18	75	6	100
Mittelwert	48			
Maximum	78			
Minimum	23			
Median	48			
Modus	54			

*Tabelle 1 Verteilung der TN nach Merkmalsausprägung FKK-I / Statistische Werte FKK-I*

Verteilung der TN nach Merkmalsausprägung FKK-SK / Statistische Werte FKK-SK

	Merkmalsausprägung FKK -SK			
	Gr. 1 Unter- $\emptyset$	Gr. 2 $\emptyset$	Gr. 3 über $\emptyset$	gesamt
Anzahl TN n	25	36	4	65
Anteil in % von N=65	18	75	6	100
Mittelwert	44			
Maximum	73			
Minimum	27			
Median	44			
Modus	47			

*Tabelle 1 Verteilung der TN nach Merkmalsausprägung FKK-SK / Statistische Werte FKK-SK*

Verteilung der TN nach Merkmalsausprägung FKK-SKI / Statistische Werte FKK-SKI

	Merkmalsausprägung FKK -SKI			
	Gr. 1 Unter- $\emptyset$	Gr. 2 $\emptyset$	Gr. 3 über $\emptyset$	gesamt
Anzahl TN n	25	36	4	65
Anteil in % von N=65	18	75	6	100
Mittelwert	44			
Maximum	73			
Minimum	27			
Median	44			
Modus	47			

*Tabelle 2 Verteilung der TN nach Merkmalsausprägung FKK-SKI / Statistische Werte FKK-SKI*

Fragebogen Evaluation Antilope 2.0

<b>Leitfaden Abschlussgespräch im Rahmen der Evaluation</b>				
Teilnehmer:		Dauer des Projekts:		
Datum:		Anlass des Gesprächs:		
<p>Sie haben am Projekt Antilope 2.0 teilgenommen. Um uns und unsere Produkte zu verbessern, benötigen wir Ihr Feedback. Uns interessiert, wie hilfreich Sie die einzelnen Inhalte des Projektes fanden, um an Ihr berufliches Ziel zu gelangen.</p>				
1. Ich besitze individuelle und aktuelle Bewerbungsunterlagen.				
<input type="checkbox"/> stimme zu	<input type="checkbox"/> stimme eher zu	<input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu	<input type="checkbox"/> stimme nicht zu	
2. Ich kenne verschiedene Möglichkeiten für eine Bewerbung.				
<input type="checkbox"/> stimme zu	<input type="checkbox"/> stimme eher zu	<input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu	<input type="checkbox"/> stimme nicht zu	
3. Die Erprobung war hilfreich für mich.				
<input type="checkbox"/> stimme zu	<input type="checkbox"/> stimme eher zu	<input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu	<input type="checkbox"/> stimme nicht zu	
4. Das Projekt hat mir neue Ideen und / oder Informationen gebracht? Mehrfachnennung möglich				
<input type="checkbox"/> Bewerbung	<input type="checkbox"/> Jobsuche	<input type="checkbox"/> PC	<input type="checkbox"/> Tätigkeitsziel	<input type="checkbox"/> Nichts davon
5. Wie zufrieden sind Sie mit dem Projekt insgesamt?				
<input type="checkbox"/> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> zufrieden	<input type="checkbox"/> weder noch	<input type="checkbox"/> unzufrieden	<input type="checkbox"/> sehr unzufrieden
6. Was hat Ihnen gut gefallen am Projekt? Was war hilfreich?				
7. Was hat Ihnen weniger gut gefallen?				

Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für uns?		
8. Möchten Sie die besprochene Nachbetreuungszeit in Anspruch nehmen?		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ja	nein	andere Wünsche:

#### Codierungstabelle FKK- Werte

TN Nr	SK 1 T-Wert	Gr.S K	IT-Wert	Gr. I	SKI T-Wert	Gr. SK I 1	Gr. Geschlecht	Alter	Gr. Alter	Gr. Abschluss
1	27	1	23	1	24	1	1	40	2	2
2	47	2	54	2	55	2	1	41	2	2
3	42	2	61	3	52	2	1	36	1	2
4	34	1	54	2	43	2	1	29	1	1
5	47	2	28	1	37	1	2	37	1	1
6	61	3	56	2	61	3	2	29	1	2
7	34	1	50	2	40	1	1	33	1	3
8	29	1	37	1	30	1	1	31	1	2
9	47	2	43	2	46	2	1	54	2	2
10	37	1	44	2	40	1	1	32	1	2
11	51	2	54	2	52	2	2	33	1	1
12	46	2	58	2	52	2	1	59	3	2
13	73	3	78	3	78	3	1	47	2	2
14	30	1	39	1	32	1	1	32	1	2
15	44	2	48	2	46	2	1	37	1	2
16	40	1	37	1	37	1	2	48	2	2
17	30	1	31	1	28	1	2	31	1	2
18	55	2	44	2	49	2	1	52	2	2
19	51	2	43	2	46	2	1	37	1	2
20	33	1	46	2	37	1	2	41	2	1
21	40	1	48	2	43	2	2	43	2	2
22	55	2	54	2	55	2	2	42	2	2
23	40	1	41	2	40	1	1	49	2	2
24	44	2	54	2	49	2	1	57	3	2
25	38	1	46	2	40	1	2	49	2	2
26	46	2	44	2	46	2	1	49	2	2
27	38	1	52	2	46	2	1	44	2	2
28	47	2	54	2	52	2	2	43	2	1
29	55	2	60	2	58	2	1	49	2	2
30	59	2	52	2	58	2	1	51	2	3
31	51	2	48	2	49	2	1	47	2	2
32	44	2	56	2	49	2	1	32	1	2

33	29	1	32	1	28	1	1	33	1	2
34	35	1	46	2	40	1	1	36	1	2
35	38	1	43	2	40	1	1	50	2	2
36	49	2	46	2	49	2	2	56	3	2
37	51	2	41	2	46	2	1	53	2	2
38	63	3	48	2	58	2	1	42	2	2
39	47	2	58	2	52	2	2	46	2	3
40	49	2	50	2	49	2	1	41	2	3
41	58	2	72	3	67	3	1	39	1	3
42	47	2	71	3	61	3	2	50	2	2
43	44	2	54	2	49	2	2	41	2	2
44	49	2	43	2	46	2	2	53	2	2
45	44	2	35	1	40	1	1	60	3	2
46	40	1	44	2	43	2	2	33	1	2
47	42	2	58	2	49	2	1	53	2	3
48	49	2	56	2	52	2	1	35	1	2
49	30	1	35	1	30	1	2	37	1	2
50	35	1	32	1	32	1	1	36	1	2
51	32	1	37	1	32	1	2	28	1	2
52	33	1	43	2	37	1	2	51	2	2
53	46	2	41	2	43	2	1	55	3	2
54	34	1	44	2	37	1	1	28	1	2
55	46	2	41	2	43	2	2	48	2	2
56	49	2	50	2	49	2	1	49	2	2
57	37	1	39	1	37	1	1	37	1	3
58	35	1	48	2	40	1	1	30	1	2
59	51	2	58	2	55	2	1	33	1	1
60	42	2	53	2	49	2	1	52	2	2
61	44	2	43	2	43	2	1	35	1	3
62	40	1	43	2	40	1	2	54	2	3
63	47	2	50	2	40	1	1	45	2	2
64	64	3	54	2	61	3	1	43	2	2
65	46	2	54	2	49	2	1	29	1	2

Relevante Items des FKK (in Anlehnung an Krampen 1992, S.44-46)

Item Nr.	Aussage
1	Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob sich andere Menschen nach meinen Wünschen richten oder nicht.
4	Ich komme mir manchmal taten- und ideenlos vor.
5	Ob ich einen Unfall habe oder nicht, hängt alleine von mir und meinem Verhalten ab.
6	Wenn ich Pläne schmiede, bin ich mir sicher, daß das Geplante auch Wirklichkeit wird
8	Mehrdeutige Situationen mag ich nicht, da ich nicht weiß komme, wie ich mich verhalten soll.
11	Ich kann mich am besten selbst durch mein Verhalten vor Krankheiten schützen.
12	Ich weiß oft nicht, wie ich meine Wünsche verwirklichen soll.
16	Ich kenne viele Möglichkeiten, um mich vor Krankheiten zu schützen.
20	In unklaren oder gefährlichen Situationen weiß ich immer, was ich tun kann.
23	Ich kann sehr viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen.
24	Manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer Situation machen soll.
25	Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten und erreiche dabei das, was ich will.
27	Wenn ich bekomme, was ich will, ist das immer eine Folge meiner Anstrengung und meines persönlichen Einsatzes.
28	Auch in schwierigen Situationen fallen mir immer viele Handlungsvarianten ein.
30	Mein Lebenslauf und mein Alltag werden alleine durch meine Wünsche und mein Verhalten bestimmt.
32	Für die Lösung von Problemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.

## Literatur- und Quellenverzeichnis:

Bandura, Albert (1997): SELF-EFFICACY-The Exercise of Control: New York: W.H. Freeman and Company

Bandura, Albert (1979): Sozial-kognitive Lerntheorie. Stuttgart: Klett

Bundesagentur für Arbeit (2009): Methodenbericht: Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung.pdf>, verfügbar am 12.12.2018

Bundesagentur für Arbeit (2012): Methodenbericht Dauern-Integrierte-Arbeitslosenstatistik, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Dauern-Integrierte-Arbeitslosenstatistik.pdf>, verfügbar am 11.11.2018

Bundesagentur für Arbeit (2018a): Arbeitsmarktbericht <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>, verfügbar am 04.01.2019

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Umfassende Arbeitsmarktstatistik Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Unterbeschaeftigung-Schaubild.pdf>, verfügbar am 11.12.2018

Bundesagentur für Arbeit (2018c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf>, verfügbar am 11.12.2018

Brählers, Elmar; Betthl, Hendrik; Förster, Peter; Balck, Friedrich; Stöbel-Richter, Yve. (2002): Arbeitslosigkeit, Selbstwirksamkeitserwartung, Beschwerdeerleben. Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen in Zeitschrift für Psychiatrie Psychologie und Psychotherapie Heft 4 Jahrgang 53, S.328-341. [https://www.academia.edu/23961586/Arbeitslosigkeit\\_Selbstwirksamkeitserwartung\\_Beschwerdeerleben\\_Ergebnisse\\_einer\\_Studie\\_bei\\_jungen\\_Erwachsenen](https://www.academia.edu/23961586/Arbeitslosigkeit_Selbstwirksamkeitserwartung_Beschwerdeerleben_Ergebnisse_einer_Studie_bei_jungen_Erwachsenen); verfügbar am 19.10.2018

Ellis, Albert (1962): Reason and emotion in psychotherapy. New York: Stuart

Frese, Michael in Montada, Leo (Hrsg.). (1994): Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit: Psychische Folgen von Arbeitslosigkeit in den fünf neuen Bundesländern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie, S. 193-212. Frankfurt/Main; New York: Campus

Frese, Michael; Garman, Gerald ; Garmeister, Katrin; Halemba, Kerstin; Hortig; Angela & Pulwitt; Thomas; Schildbach, Sonja (2002): Training zur Erhöhung der Eigeninitiative bei Arbeitslosen: Bericht über einen Pilotversuch in Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie Band 46 Heft 2, S. 89-97 . <https://doi.org/10.1026//0932-4089.46.2.89>, verfügbar 27.12.2018

Fröhlich, Werner D. (2010): Wörterbuch Psychologie 27. Überarbeitete und erweiterte Auflage. München: dtv

Hartz, Peter; Petzold Hilarion G. (2014): Wege aus der Arbeitslosigkeit- MINIPRINEURE.Chancen um das Leben neu zu gestalten – Zur Bewältigung von Langzeitarbeitslosigkeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Heintze, Isolde (2017): Vorlesungsskript vom 08.06.2017, nicht veröffentlicht

Hollederer, Alfons (2011): Erwerbslosigkeit, Gesundheit und Präventionspotentiale- Ergebnisse des Mikrozensus 2005. E-Book. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisel, Hans (2015): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. 25. Auflage, Lizenzausgabe. Frankfurt a. Main und Leipzig: Suhrkamp

Krampe, Günther (1991): Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen (FKK). Göttingen: Hogrefe

reSOURCE Dresden GmbH (2017a): Konzept zur Durchführung eines Rahmenvertrages zur individuellen Maßnahmekombination zur Aktivierung mit intensiver Betreuung und Anwesenheitspflicht in Vorbereitung auf die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 16 (1) SGB II in Verbindung mit § 45 SGB III) (nicht veröffentlicht); (einzusehen bei reSOURCE Dresden GmbH, Bautzner Straße 145, 01099 Dresden).

reSOURCE Dresden GmbH (2017b): Evaluation des Projektes Antilope 2.0 Durchgang 1 (nicht veröffentlicht); (einzusehen bei reSOURCE Dresden GmbH, Bautzner Straße 145, 01099 Dresden).

reSOURCE Dresden GmbH (2018a): Evaluation des Projektes Antilope 2.0 Durchgang 2 (nicht veröffentlicht);(einzusehen bei reSOURCE Dresden GmbH, Bautzner Straße 145, 01099 Dresden).

reSOURCE Dresden GmbH (2018b): Evaluation des Projektes Antilope 2.0 Durchgang 3 (nicht veröffentlicht);(einzusehen bei reSOURCE Dresden GmbH, Bautzner Straße 145, 01099 Dresden).

Petermann, Franz (2016): Erlernte Hilflosigkeit: Neue Methoden und Konzepte in Seligman, Martin E.P. (2016): Erlernte Hilflosigkeit. 5. neu ausgestattete Auflage 2016. E-Book. Weinheim und Basel: Beltz, S.211

Seligman, Martin E.P. (2016): Erlernte Hilflosigkeit. 5. neu ausgestattete Auflage. E-Book. Weinheim und Basel: Beltz

Sozialgesetzbuch II - Grundsicherung für Arbeitsuchende - vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954

Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung - vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594

Warner, Lisa Marie in Wirtz, Markus Antonius (Hrsg.) (2019): Dorsch- Lexikon der Psychologie. Bern: Hogrefe.

<https://m.portal.hogrefe.com/dorsch/selbstwirksamkeitserwartung>, verfügbar am 11.11.2018

## Selbständigkeitserklärung

Hiermit wird bestätigt, dass die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie Zitate und gedankliche Übernahmen kenntlich gemacht wurden.

---

Ort/Datum Unterschrift