

Gießener Beiträge zur Bildungsforschung

Sebastian Dippelhofer

Die Bewertung von SGB-II-Maßnahmen in Gießen

Empirische Befunde aus einer
standardisierten schriftlichen Befragung

Heft Nr. 8, Mai 2014

Gießener Beiträge zur Bildungsforschung

Die Bewertung von SGB-II-Maßnahmen
in Gießen

Empirische Befunde aus einer
standardisierten schriftlichen Befragung

Heft Nr. 8, Mai 2014

Der Autor trägt die Verantwortung für den Inhalt.

Impressum:

Herausgeber:

Prof. Dr. Claudia von Aufschnaiter, Prof. Dr. Thomas Brüsemeister, Dr. Sebastian Dippelhofer, Prof. Dr. Marianne Friese, PD. Dr. Sabine Maschke, Prof. Dr. Ingrid Miethe, Prof. Dr. Vadim Oswald, Prof. Dr. Ludwig Stecher

Geschäftsführender Herausgeber:

Dr. Sebastian Dippelhofer

Institut für Erziehungswissenschaft
Empirische Bildungsforschung
Karl-Glöckner-Straße 21B
35394 Gießen
E-Mail: Sebastian.Dippelhofer@erziehung.uni-giessen.de

Sämtliche Rechte verbleiben bei den Autoren.

Auflage: 50

ISSN: 2194-3729 (Internet)

Online verfügbar in der Giessener Elektronischen Bibliothek:

URN: <urn:nbn:de:hebis:26-opus-108674>

URL: <http://geb.uni-giessen.de/geb/volltexte/2014/10867/>



Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Deutschland Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/).

Inhaltsverzeichnis

1	Bezugsrahmen und Thema der Untersuchung	7
2	Employability – Ansichten, Forschung und Wege	8
2.1	Definitionen, Verständnisse, Ziele	8
2.2	Wege und Sichtweisen zur Employability	13
2.3	Vorstellung der zentralen Praxisprojekte	15
3	Methodischer Ansatz der eigenen Studie	18
3.1	Das Erhebungsinstrument	18
3.2	Stichprobe, Feldphase und Auswertungsstrategien	21
4	Die Befragten im Portrait	22
4.1	Sozialer Hintergrund, soziodemografische und berufliche Merkmale	22
4.2	Gesundheit, Belastung und Zufriedenheit	24
5	Berufliche Vorstellungen und Beurteilungen der Maßnahmen	26
5.1	Wichtige Aspekte eines Berufs im Urteil der Befragten	26
5.2	Erwartungen an die Maßnahme	30
5.3	Die Kursleiter/innen im Blick der Erwartungen und Beurteilungen	35
5.4	Wirkungen der Maßnahme	38
6	Bilanz und Folgerungen	40
	Anmerkungen	43
	Literatur	44
	Anhang	46

1 Bezugsrahmen und Thema der Untersuchung ¹

Mit den Vorschlägen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2003) kam es zu fundamentalen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Das neue Konzept hatte zum Ziel, Arbeitslosigkeit abzubauen und den Arbeitsmarkt zu entlasten. Neben institutionellen Veränderungen ging es auch um den Umgang mit Arbeitslosen und deren „Aktivierung“ sowie um Forderungen nach mehr Eigeninitiativen bzw. -aktivitäten (vgl. Hickel 2003; Schmid 2003). Hierfür entwickelte arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente sollten dies fundieren – und damit auch die „individuellen Chancen der Arbeitslosen“ (Kühl u.a. 2013, o.S.); allem voran auch mit Blick auf jene im SGB-II-Rechtskreis. Neben staatlichen widmen sich auch private Einrichtungen und Institutionen dem Erhalt, der Herstellung sowie Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Sie richten sich mit unterschiedlichen Konzepten an spezifische Gruppen, um sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Parallel hat sich die Sicht auf den Einzelnen im Arbeitsprozess, seine Leistungen und Fähigkeiten gewandelt. Neben fachlichen werden mehr überfachliche und individuelle Kompetenzen zentral. Dabei gilt deren Erwerb, Förderung und Erhalt als ebenso wichtig wie die individuelle Bereitschaft sich selber um diese zu kümmern (vgl. Hillebrand/Pollak 1998). Im Rahmen der sogenannten Employability steht neben dem Arbeitgeber das Individuum vor der Herausforderung, massive Flexibilität und Eigenverantwortung an den Tag zu legen. Dabei werden das lebenslange Lernen und die dies begleitenden Institutionen bedeutsamer, da es stetig weitreichendere Kompetenzen zu vermitteln und von den Individuen aufzunehmen gilt, als sie nur für ein einzelnes Beschäftigungsfeld relevant sein dürften (vgl. Blancke/Roth/Strauß 2001).

Aufgrund dieser Veränderungen tritt zum einen das hier als grundlegend geltende Phänomen der Employability in den Fokus. Es erscheint in seinem Verständnis und seiner Ausgestaltung in der Praxis amorph und wenig einheitlich expliziert – vor allem bezüglich der Erwartungen und Bewertungen. Zum anderen scheint ein Blick auf die strukturellen wie inhaltlichen Umsetzungen und Vorgehensweisen zentral, entsprechende Fähigkeiten zu implementieren. Ferner sollten die Wahrnehmungen und Beurteilungen der Zielgruppen dahingehend eruiert werden, inwieweit Employability im SGB-II-Rahmen realisierbar und Chancen auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden.

Die vorliegende Studie basiert dabei auf einer Initiative und finanziellen Unterstützung des Zentrums für Arbeit und Umwelt (ZAUG gGmbH) zur Optimierung von SGB-II-

Maßnahmen ausgewählte Projekte im Rahmen von Employability zu evaluieren. Unterstützt vom Landkreis Gießen wurde sie im Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.03.2014 durchgeführt. So wird im Rahmen der Untersuchung zum einen das Konstrukt Employability in den Mittelpunkt gerückt. Zum anderen werden spezifische Maßnahmen empirisch untersucht: Zentral sind dabei Ansichten und Haltungen der Teilnehmer/innen, inwieweit sie berufliche Erwartungen beeinflussen und relevante Kompetenzen vermitteln. Das schließt auch eine Betrachtung dessen ein, für wie wirksam die Maßnahmen aus der subjektiven Sicht für eine Integration in den Arbeitsmarkt gelten. Ferner wird nach sozialen, subjektiven und strukturellen Hintergründen gefragt, die dies beeinflussen könnten. Ziel der Studie ist eine Auseinandersetzung zwischen den theoretischen Annahmen und den praktischen Umsetzungen und die Eruiierung der Chancen und Reichweiten solcher Maßnahmen.

Im Folgenden wird der Begriff Employability in seiner Bedeutung diskutiert (Kapitel 2). Dem schließt sich die Darstellung der Methodik der eigenen Untersuchung an (Kapitel 3). Die Darlegung der gewonnenen Befunde beginnt mit einer Portraitierung der Teilnehmer/innen (Kapitel 4). Es folgt dann eine Skizzierung ihrer beruflichen Vorstellungen sowie die Beurteilungen der Maßnahme (Kapitel 5). Dies mündet in eine Bilanzierung der Befunde vor der Folie der theoretischen Überlegungen (Kapitel 6).

2 Employability – Ansichten, Forschung und Wege

Die Diskussion des Konstrukts Employability möchte dessen Bedeutung und spezifische Ansichten darüber explizieren (2.1). Ferner sollen Angebote und Forschung, die Sichtweisen von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmer/innen sowie potentielle Wirkungen kurz dargelegt werden (2.2). Hinzu tritt eine Präsentation der für die vorliegende Studie relevanten Maßnahmen bzw. Träger (2.3).

2.1 Definitionen, Verständnisse, Ziele

Der Begriff Employability gestaltet sich in doppelter Weise aus: Zum einen als ein Berufskonzept, zum anderen als ein Modell, den Arbeitsmarkt zu strukturieren. Aktuell ist in Deutschland das Berufskonzept vertreten, das die Fachlichkeit des Individuums fokussiert – dies soll aber aufgrund von EU-politischen Arbeitsmarktentscheidungen zugunsten einer anderen Arbeitsmarktstrukturierung weichen (vgl. Kraus 2007). Dessen Ausgestaltung setzt über berufliche Qualifikationen auch auf soziale wie methodische

Kompetenzen, persönliche Werte und Einstellungen der Einzelnen. Dieses Konzept wird als stark auf das Individuum bezogen skizziert (vgl. Fischer 2006).

Seinen Ursprung hat dieser Ansatz in Großbritannien. Arbeitsmarktpolitisch gesehen steht dieses Land in starkem Kontrast zu Deutschland: Die Bundesrepublik wird als „high skills society“ angesehen. Das meint ein hohes Niveau von Qualifikationen der Individuen, was vor allem durch das Berufsbildungssystem bereit- und sichergestellt wird bzw. werden soll. Dieses Modell beinhaltet zugleich höhere Zugangsbarrieren seitens des Arbeitsmarkts und eine relativ hohe Beschäftigungssicherheit. In Großbritannien zeichnet sich ein anderes Bild ab: Der Arbeitsmarkt ist leichter zugänglich; allerdings ist die Beschäftigungssicherheit relativ niedrig. In den Fokus rücken hier sehr stark individuelle Qualifikationsprofile. Er gestaltet sich sowohl flexibler als auch polarisierter, durch eine „hire and fire“-Politik sowie ein permanentes „job hopping“. Daraus ergibt sich, dass die Berufsbildung, der dortige Arbeitsmarkt wie auch der Wohlfahrtsstaat stark individualisiert werden (vgl. Kraus 2008).

Verwendet wurde Employability erstmals im Rahmen der Armengesetze 1834 in Großbritannien. In einem sogenannten „Arbeitshaustest“ wurden Arme und Bedürftige in ein Arbeitshaus eingewiesen, um deren Arbeitsfähigkeit und -willigkeit unter Beweis zu stellen. Es sollte zwischen Personen selektiert werden, die eine entsprechende Leistungsfähigkeit besitzen und deswegen keinen Anspruch auf staatliche Leistungen hätten; und jenen, die aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch darauf anmelden könnten. Dieses System ist mit einer Stigmatisierung verbunden und zielt durch sozialen wie psychischen Druck darauf, zur Arbeitswilligkeit beizutragen. Daher befindet sich auch bis heute die Grundversorgung von Arbeitslosen auf einem niedrigen Niveau, um zur Überwindung sowie zur individuellen Eigenständigkeit zu motivieren. Dieses „Welfare to work“-Modell zeichnet sich durch eine klassifizierende Politik aus, die an Employability ausgerichtet ist (vgl. Kraus 2005; Ipb-bw 2014).

Über Großbritannien hat dies immer mehr Eingang in die politischen bzw. bildungspolitischen Vorstellungen und Entscheidungen der EU Eingang gefunden: Primär als Berufsbildungspolitik verstanden und „in engem Zusammenhang mit der Vermeidung bzw. Verminderung von Mobilitätshindernissen“ (Kraus 2007, S. 236) stehend, verändert sich die europäische Bildungspolitik besonders mit Blick auf eine stärkere individuelle Verantwortlichkeit. Unabhängig von Herkunft und Bildung wird damit jedem die Aufgabe zuteil, *„jegliche Gelegenheit wahr[zun]ehmen, seinen Platz in der Gesellschaft zu verbessern und die eigene Entfaltung zu fördern“* (Europäische Kommission 1995,

S. 7; Hervorheb. i.O.). Dabei wird dem lebenslangen Lernen als Grundprinzip eine zentrale Bedeutung zugewiesen. Dessen jeweilige Bildungs- und Lernkonzepte sollen sich daran orientieren, um zu mehr ökonomischen Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit sowie Beschäftigung beizutragen – sowohl gesellschaftlich als auch auf der persönlichen Ebene (vgl. Europäische Kommission 1993; Europäische Kommission 2000).

Der Europäische Rat legte im Gipfel von Lissabon 2000 als Ziel fest, Europa bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen“ (Kommission der europäischen Gemeinschaften 2001, S. 4; Hervorh. i.O.). Daran anknüpfend wurde im Copenhagen-Prozess betont „The development of high quality vocational education and training is a crucial and integral part of this strategy, notably in terms of promoting social inclusion, cohesion, mobility, employability and competitiveness“ (Copenhagen Declaration 2002, S. 1). Dafür wurden für die Bildungspolitik Indikatoren festgelegt, die sich in konkreten Zielvorstellungen äußern. Diese „Benchmarks“ soll jeder Mitgliedsstaat erfüllen und in einem Bericht gegenüber der EU-Kommission offenlegen. Diese Vereinbarungen können sich unmittelbar auf die inhaltliche wie strukturelle Ausgestaltung der Sozial- und Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten und ihrer Individuen auswirken (vgl. Kraus 2007; Schulz 2002).

In der Fülle der verschiedenen Definitionen von Employability – für das auf Deutsch Beschäftigungsfähigkeit oder Berufsqualifizierung verwendet wird –, scheint sich ein Leitgedanke etabliert zu haben: Das Individuum ist als Arbeitnehmer „Unternehmer in eigener Sache“ (Ackermann 2005, S. 253; DIHK 2004; Kraus 2007). Es muss sich, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, als eine Art von Unternehmen wahrnehmen, das ständiger Vermarktung, Anpassung und Verbesserung unterliegt. Allerdings wird dabei oftmals nur der Arbeitnehmer mit seinem Wissen, seinen Fähigkeiten und Einstellungen fokussiert (vgl. Blancke/Roth/Schmid 2000). Betont wird Employability als „die Eigenverantwortlichkeit des einzelnen Arbeitnehmers, der als ‚Unternehmer in eigener Sache‘ (...) (sic!) eigenständig und eigeninitiativ seine Arbeitskraft vermarktet, Beschäftigungschancen erkennt und nutzt, eigenverantwortlich darauf achtet, dass seine Employability in ständigem Wandel der Arbeitsanforderungen im Beschäftigungssystem erhalten bleibt“ (Ackermann 2005, S. 253).

Als ausschlaggebend wird es für das Individuum erachtet, beschäftigungsfähig zu sein bzw. zu bleiben – und damit die persönlichen Fähigkeiten und Bereitschaften, die es für ein Unternehmen gewinnbringend einsetzen kann, „anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, [die] Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich

eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen“ (Blancke/Roth/Schmid 2000, S. 9). Dabei geht es um die subjektive, lebenslange Erhaltung sowie die ständige Wiederherstellung der Bewegungs- und Konkurrenzfähigkeit (v.a. durch Wissenszuwachs), um permanenten Wettbewerb, in dem es zu bestehen gilt sowie um attraktive Wertschöpfungschancen. Es wird davon ausgegangen, dass sich das Individuum in einem Arbeitsmarkt, der von einer hohen Fluktuation geprägt ist, nicht den Arbeitsplatz sichert, sich aber für andere Arbeitgeber attraktiv macht und marktfähig wird – damit handelt es als ‚Unternehmer in eigener Sache‘.

Durch die Globalisierung im Handels- und Finanzsektor sowie die Dynamik und Flexibilität des Arbeitsmarktes gilt im politischen Raum die Umsetzung dieses Modells als immer wichtiger (vgl. Blancke/Roth/Schmid 2000). Globalisierung meint hier vor allem den technologischen Fortschritt sowie die Mobilität der Produkte. Jedes Produkt sollte – so der Anspruch – auch (fast) überall in Anspruch genommen werden können. Auch die demographische Entwicklung wird hier aufgegriffen: Da Nachwuchskräfte mit hohem Wissen und hohen Kompetenzen immer knapper werden, sei diese Problemlage dadurch über alle Altersgrenzen hinweg lösbar – denn wenn auch ältere Menschen sich weiterbilden, können auch sie die Fachkräfte darstellen und einen entsprechenden Mangel beheben (vgl. Rump/Eilers 2006). Das Fundament für Employability ist die fachliche Qualifikation, die durch ständige Weiterbildung erneuert und entwickelt wird.

Es wird aber in der Literatur auch darauf verwiesen, dieses Phänomen nicht mit Berufsqualifikation zu übersetzen bzw. als solche zu verstehen. Dies impliziert eine zu starke Fokussierung auf ein spezifisches Berufsfeld, was weniger mit der eingeforderten Flexibilität, umfassend betonten „fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit“ (Blancke/Roth/Schmid 2000, S. 9) sowie dem Primat des lebenslangen Lernens einhergehen dürfte. Das gilt neben dem sogenannten freien, ökonomisch orientierten Arbeitsmarkt in besonderem Maße für die Hochschulen, die im Zuge des Bologna-Prozesses im wirtschaftlichen Verständnis eine Aufwertung sowie eine Pointierung als Ausbildungs- und Bildungseinrichtung erfahren haben (vgl. Schubarth u.a. 2013; Schulz 2002; Bargel/Bargel/Dippelhofer 2008).

Zugleich werden neben der inhaltlichen bzw. fachlichen Basis noch andere Schlüsselkompetenzen gefordert: Persönliche und soziale Kompetenzen, überfachliche Qualifikationen sowie die Einstellung und Mentalität des Individuums (vgl. Brümmer/Szogas 2006). Jene, die das Modell der Beschäftigungsfähigkeit angenommen haben, sollen individualistischer, selbstbewusster, egoistischer und anspruchsvoller auftreten. Ihnen

wird ein Erlebnischarakter, Spaß an der Arbeit sowie ein großer Wunsch nach Anerkennung materieller wie immaterieller Leistung zugeschrieben. Das Arbeitsverhältnis wird als eine Austauschbeziehung angesehen, die Arbeit gegen Lohn beinhaltet. Die psychologische Bindung an ein Unternehmen wie auch ein Loyalitätskontrakt verlieren mit dieser Flexibilisierung immer mehr an Bedeutung (vgl. Fischer 2006).

Employability scheint sich vornehmlich mit den Arbeitnehmer/innen zu beschäftigen und zu einem Umdenken bezüglich eigener Arbeitsmentalität anzuregen. Ein damit einhergehender flexibilisierter Arbeitsmarkt hat aber auch Auswirkungen auf die Unternehmen und damit die Führungspersönlichkeiten, die den Wissenszuwachs der Employés besonders durch Weiterbildungen stützen und sie in verschiedenen Tätigkeitsbereichen einsetzen sollten. Das bedeutet, das Wissen der Belegschaft stetig Strukturbedingungen anzupassen und fachliche Mobilität wie Flexibilität kontinuierlich zu verbessern (vgl. Blancke/Roth/Schmid 2000). Das Unternehmen ist somit gegenüber ihren Angestellten verantwortlich, diese für den Arbeitsmarkt bzw. andere Tätigkeitsbereiche attraktiv zu machen – besonders, um bei einem Abbrechen des bisherigen Arbeitsverhältnisses reelle Chancen auf eine neue Anstellung zu etablieren.

Um sich auf einem vom Wandel geprägten Arbeitsmarkt behaupten zu können, müssen nicht nur „Soft Skills“ – wie Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit –, sondern auch Einstellungen und Fähigkeiten stimmig sein. Das Fachwissen und dessen eigenständige Erweiterung sind unentbehrliche Indikatoren für eine gelungene Beschäftigungsfähigkeit. Da die Halbwertszeit von Wissen sinkt, scheint dies für die Konkurrenzfähigkeit von höchster Priorität (vgl. ebd.). Dabei gilt es, sich nicht auf ein spezifisches Arbeitsmarktsegment zu spezialisieren. Um flexibel zu bleiben, sollen sich die Individuen je nach Bedarf weiterbilden bzw. für weitere Befähigungen qualifizieren. Dies bringt einen Bedeutungsgewinn höherer Qualifikationen mit sich – und damit auch grundlegende Veränderungen des Bildungssystems (vgl. Dippelhofer 2011). Ferner laufen Personen mit geringer oder veralteter Qualifikation in diesem System Gefahr, exkludiert zu werden – besonders wenn sie steigende Anforderungen nicht mehr erfüllen können und keine neuen Qualifikationen erfolgen, sinken ihre Chancen auf eine Wiedereingliederung mit dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit (vgl. Blancke/Roth/Schmid 2000). Employability bietet auch die Möglichkeit, Arbeitslosigkeit neu zu bewerten: In einem dieser Logik folgenden Arbeitsmarkt gelten Aufstiege, Überstiege und Quereintriebe als möglich – jedoch immer mit dem Wagnis, dass das vorerst nicht gelingt und das Individuum arbeitslos werden bzw. eine unbestimmte Zeit bleiben kann. Da nun jeder diesem Risiko unterliegt, ist Arbeitslosigkeit nicht mehr in jenem Stigmata denk-

bar, das nur strukturelle Bedingungen in den Vordergrund rückt. Vielmehr geraten nun individuelle Besonderheiten bzw. Bedingungen in den Fokus und damit in die Verantwortung für die bestehende Situation.

Der Schluss, der Indikator für Beschäftigungsfähigkeit sei, dass ein Individuum beschäftigt ist, kann nicht gezogen werden – besonders da dies auch von strukturellen Rahmenbedingungen abhängig ist, die es nicht nachhaltig beeinflussen kann (vgl. Hartmann 2002). Die oben genannte Annahme beinhaltet eine Individualisierung von strukturellen und politischen Problemen. Sollte es allein am Einzelnen liegen, eine Beschäftigung zu finden, so wäre nicht nur er aufgefordert an seiner Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten. Es bedarf hierzu vielmehr konstruktiver Auseinandersetzungen mit individuellen wie strukturellen Problemlagen, die durch politische bzw. grundlegend strukturelle Handlungen zu beheben wären.

Hierdurch lastet ein Druck auf den Personen sowie den Institutionen, die pädagogische Angebote zu diesen Fähigkeiten realisieren. Das Subjekt wird zu mehr Willenskraft aufgefordert und die Institutionen zu deren effizienten Förderung angehalten. Die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt liegt aber nicht allein in deren Einflussbereich. Daher ist es nicht verwunderlich, dass Beschäftigungserfolg nur rückwirkend definiert werden kann und dieser nicht explizit dem Individuum oder der Institution zuzuschreiben ist (vgl. Kraus 2008). Das betrifft auch jene Einrichtungen, die spezifische Maßnahmen anbieten, jene in den Arbeitsmarkt (wieder-) einzugliedern, die ihm aus strukturellen, sozialen bzw. individuellen Gründen nicht zur Verfügung stehen. Den Institutionen obliegt es, jene Merkmale zu vermitteln, die mit einer erfolgreichen Employability verbunden werden: Berufsspezifische bzw. fachliche Qualifikationen, Kontakte zum Arbeitsmarkt, aktuelles Wissen sowie soziale und individuelle Kompetenzen, die neben autonomen Entwicklungen auch zur Selbstständig- und Tätigkeit befähigen.

2.2 Wege und Sichtweisen zur Employability

Aus Sicht der Arbeitgeber ist zur Employabilisierung ein ganzheitliches Konzept vonnöten, das sich über vielfältige Handlungsfelder, über alle Lebensphasen und Altersgruppen erstreckt – das geht mit einer entsprechenden Professionalisierung einher, ohne diese werden wenig Chancen auf Erfolge gesehen (vgl. Rump/Sattelberg/Fischer 2006). Die diesem Bereich und seiner Ausgestaltung zugemessene Bedeutung zeigt sich allein im Internet durch eine Vielzahl von spezifischen Coaches, die Unternehmen und ihren Mitarbeiter/innen entsprechend befähigen sollen (bspw. „<http://www.in-eigener-sache.de>“ oder „<http://www.hoeher-team.de/>“). Initiatoren bzw. Unterstützer

solcher Angebote finden sich besonders im ökonomischen bzw. finanzorientierten Sektor, die in Absprache mit ihnen stattfinden und deren Nutznießer sie sein wollen – dies findet, anders als bspw. im Hochschulbereich (vgl. Nickel 2011), durchaus Zuspruch.

So weiß die Mehrzahl der Unternehmen auch mit diesem Begriff an sich etwas anzufangen. Sowohl ihre Mitarbeiter/innen als auch Unternehmensführungen pointieren gleichermaßen Chancen und Nutzen, Hemmnisse und Risiken. Dabei werden Diskrepanzen zwischen den Erwartungen, die besonders an die Mitarbeiter/innen gestellt werden und deren Umsetzung sowie Wahrnehmung sichtbar – sie treten weniger bei fachlichen als vielmehr bei sozialen bzw. überfachlichen Kompetenzen auf. Zugleich betonen Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite durchgehend größere Attraktivitäten, Weiterentwicklungen und gleichberechtigte Partnerschaften. Als kritisch gelten auf Unternehmer- bzw. Führungsebene eine Zunahme von Kosten, Komplexität sowie die Sorge einer Umorientierung der Mitarbeiter/innen. Begleitet wird dies aus Arbeitnehmersicht den Anforderungen und Erwartungen, veränderten Rahmenbedingungen bzw. Flexibilisierungen nicht gerecht werden zu können (vgl. Rump/Völker 2007).

Gerade mit Blick auf die Arbeitslosen werden verstärkt berufsbefähigende Maßnahmen zur Ein- bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sowie zur Entwicklung bzw. Aktivierung erwarteter Fähigkeiten fokussiert – und damit zu deren Employability. Nach §2 Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) müssen erwerbsfähige Leistungsberechtigte aktiv an Maßnahmen teilnehmen, die sie in den Arbeitsmarkt eingliedern können. Hierbei werden Wege in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt, Konkretisierungen von Vermittlungsproblemen und deren Lösungen sowie erfolgreiche Übergänge und Konsolidierungen in versicherungspflichtigen Tätigkeiten gesucht; das schließt das Feld der Selbständigkeit ein. Die Initiierung einer solchen Maßnahme steht Bildungsträgern, Arbeitsvermittlern wie -gebern offen, die hinsichtlich Gestaltung, Teilnahmebedingungen und Wirtschaftlichkeit diesen sowie spezifisch beruflichen Fähigkeiten und deren Entwicklung gerecht werden (vgl. Sozialgesetzbuch II, III).

In diesem Rahmen lässt sich mittlerweile eine Vielzahl von Aktivitäten identifizieren, die auf Länder- wie kommunaler Ebene zur beruflichen Förderung und Eingliederung beitragen sollen. Begleitet wird dies von einer differenzierten und zugleich als unübersichtlich geltenden Forschungslandschaft. Nicht selten werden die dabei anvisierten Untersuchungszeiträume der darauf bezogenen Studien als zu kurz beschrieben, um die Wirkungen der Angebote längerfristig erfassen zu können. Dennoch wird auf ein in den letzten Jahren gewachsenes Wissen über die Wirkung und die Effizienz solcher Projek-

te verwiesen – obgleich dies hinsichtlich spezifischer Gruppen, wie bei den unter 25-Jährigen, als bisher nicht ausreichend erforscht gesehen wird (vgl. Bonin u.a. 2010).

Allerdings lassen sich vorhandene empirische Befunde sowohl auf andere Gruppen wie Migrant/innen oder auf Geschlechtszugehörigkeit beziehen als auch auf die jugendliche Klientel. So verweisen Maßnahmen, die u.a. betriebliche Kontakte bzw. Verbindungen beinhalten, insgesamt auf eine Erhöhung der Chancen auf Beschäftigung bei den 18- bis 30-Jährigen – unabhängig davon, ob sie alleine oder in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Das gilt auch für die Frauen mit Nachwuchs, die im Vergleich zu jenen, die in einer anderen Form gefördert werden, höhere bzw. bessere Beschäftigungseffekte aufweisen. Als bedeutsam wird die unmittelbare Einbindung in die Betriebe betont; vor allem in relevante bzw. spezifische Arbeitsprozesse und -strukturen. Entsprechend gilt es als nachhaltiger, auf diese Weise spezifische Fähigkeiten auszubilden und durch flexiblere, auch auf individuell angepasste Rahmenbedingungen zu fördern als in schulischen oder Ein-Euro-Maßnahmen (vgl. Achatz u.a. 2012).

Auch bei den subjektiven Ansichten der Arbeitslosen, die SGB-II-Maßnahmen besuchen, werden Diskrepanzen deutlich: Zum einen in der Gestaltung und individuellen Wahrnehmung der vermittelten Faktoren zur Beschäftigungsfähigkeit; zum anderen bei der Bewertung der Projekte. So wurden diese bspw. in Baden-Württemberg überwiegend als Bewerbungstraining gestaltet bzw. von den Arbeitslosen wahrgenommen und fachliche Kompetenzen in geringerem Maße als gegeben erachtet. Dabei werden kritische Blicke auf die Angebote geworfen und diese auch als nutzlos bezeichnet (vgl. Ames 2008). Insgesamt bestehen Diskrepanzen zwischen den Erwartungen, durch das Training gehaltvoll zur Beschäftigungsfähigkeit zu gelangen und der bewerteten Realität. Begleitet werden diese seit jeher durch Variationen je nach Klientel, Lebensphase bzw. Altersgruppe sowie deren Bedürfnisse. Dabei könnten auch „Klebeffekte“ – d.h. Übernahmen von Teilnehmer/innen in die Arbeitswelt, die über die betrieblichen Maßnahmen zustande kamen – ebenso eine Rolle spielen, wie der Blick auf passgenaue individuelle Maßnahmen. Entsprechend dürften neben differenzierten Betrachtungsweisen nach wie vor auch spezifischere Maßnahmen einen konstruktiven Beitrag für eine nachhaltige und erfolgreiche Employabilisierung sein (vgl. Jozwiak/Wolff 2007).

2.3 Vorstellung der zentralen Praxisprojekte

Auch im Landkreis Gießen wird eine Vielfalt entsprechender Träger, ihrer Maßnahmen sowie eine in vielen Belangen heterogene Gruppe der Teilnehmer/innen sichtbar. Ge-

mein ist ihnen, Menschen zu fördern, „die dem Arbeitsmarkt fern stehen“ (atb 2013, o.S.) und als beschäftigungsbefähigend geltende Kompetenzen zu vermitteln. Diese Mannigfaltigkeit wird von kommunalen wie privaten bzw. einer entsprechenden Unterstützerseite gegründete Vereine sowie kirchlichen Trägern gespeist. In einem kleinen Ausschnitt und in exemplarischer Absicht werden nachfolgend jene vier Einrichtungen mit ihrer in der Regel sechsmonatigen Maßnahme kurz dargestellt, die in die vorliegende Studie in der Stadt Gießen einbezogen sind. Hinsichtlich ihrer inhaltlichen Ausgestaltung differieren die Konzeptionen dahingehend, dass individuelle wie gruppenspezifische Vorgehensweisen deutlich werden.

Caritas

Die sich in Trägerschaft der katholischen Kirche befindliche Caritas, hat sich mit ihrer Maßnahme „*Wegbereiter*“ auf eine Einzelfallberatung eingerichtet. Ziel ist es, bei den Betroffenen Vermittlungsprobleme und -hindernisse für deren erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt abzubauen. Es gilt, ihre Bedürfnisse zu beleuchten und mit entsprechenden Hilfestellungen auf diese einzugehen. Mit Blick auf einen pragmatischen Ansatz werden die Klienten auch im alltäglichen Leben bei der Bearbeitung spezifischer Probleme – wie Gesundheit, Schulden, Beziehungen – begleitet bzw. an entsprechende Stellen vermittelt. Es sollen Perspektiven und selbstgesteckte, als erreichbar eingestufte Ziele erarbeitet werden. Vernetzt mit anderen sozialen Angeboten des Trägers erweitert sich der Horizont zur individuellen Stabilisierung und Herausbildung spezifischer Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt bzw. in eine dafür als relevant geltende Anschlussmaßnahme (vgl. Caritasverband Gießen e.V. 2013).

Förderverein für seelische Gesundheit e.V.

Der aus dem Anfang der 1970er-Jahre von interessierten Bürger/innen, Laienheifer/innen und Mitarbeiter/innen des psychiatrischen Landeskrankenhauses Gießen (PKH) gegründeten „Verein der Freunde und Förderer des PKH Gießen e.V.“ 1990 hervorgegangene „Förderverein für seelische Gesundheit e.V.“, bietet mit seiner kommunal gestützten Maßnahme „*Plan B*“ eine psychosoziale Beratung für SGB-II-Bezieher/innen. Primär für umfassende Lebenskrisen und Ängste als hilfreich erachtet, liegt ihr Ziel darin, diese in durchgehend individueller Betreuung zu lösen, das Selbstwertgefühl, die Gesundheit sowie die Teilhabe und die Leistungsfähigkeit zu steigern und Zugänge zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der jeweilige Klient wird je nach seinen Fähigkeiten mit einem auf ihn abgestimmten Programm begleitet und unterstützt. Unter Einbezug potentieller Arbeitgeber, werden gemeinsam ebenso berufliche Interessen und Chancen wie mittels psychosozialer Beratungen individuelle Wege sowie

weitere Hilfen zur Konsolidierung der Lebenssituation erkundet (vgl. Plan B o.J.; Förderverein für seelische Gesundheit e.V. o.J.).

Jugendwerkstatt

Aus der 1978 entstandenen Initiative des Amtes für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), ging aus der „Beratungsstelle für arbeitslose Jugendliche“ in Gießen Anfang der 1980er Jahre der gemeinnützige Ausbildungs- und Qualifizierungsträger „Jugendwerkstatt Gießen e.V.“ hervor. Durch die Maßnahme „*Auffordern statt Aufgeben*“ wurde der Fokus auf Langzeitarbeitslose bzw. davon Betroffene erweitert. Der ganzheitliche, bedarfsorientierte und inklusive Blick, der auch individuelle Kooperationspartner einbeziehen kann, geht mit einem als verbindlich wahrzunehmenden und niedrigschwelligen Angebots einher, das sich durch die Struktur der Jugendwerkstatt sowie externe Partner vielfältig gestaltet – bedeutsam sind dabei die Herausarbeitungen individueller Bedarfe und Kompetenzen, deren Stärkung und Stabilisierung. Über soziale Angebote hinaus, sind Angebote im kaufmännischen, Metall-, Holz-, Bau-, Textil-, Fahrrad- sowie im Künstlerbereich berufliche Fähigkeiten vermittelbar (vgl. Jugendwerkstatt Gießen o.J.).

Zentrum für Arbeit und Umwelt gGmbH (ZAUG)

Das Ende der 1980er Jahre von der Stadt und dem Landkreis Gießen sowie den Gemeinden Heuchelheim, Reiskirchen und Wettenberg gegründete ZAUG versteht sich als kommunaler Dienstleister zur Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung. Es geht um Präventionen gegen Arbeitslosigkeit, Re- bzw. Integration in den Arbeitsmarkt, Chancengleichheit und Verbesserungen auf dem Ausbildungs- wie Arbeitsmarkt – dabei stehen auch eigene Ausbildungsgelegenheiten und sozialpädagogische Betreuung zur Verfügung. Dies soll auch mit dem Projekt „*ProAktiv*“ realisiert werden. Neben Personen im SGB-II-Bezug richtet sich das Interesse auf Familien bzw. Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern. Über individuelle Unterstützungen bei fachlichen bzw. beruflichen Interessen, wird auch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Entlastungen bei Alleinerziehenden anvisiert – besonders bei Frauen. Hinzu kommen gesundheitliche und soziale Hilfestellungen, um individuelle wie berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen zu stärken und Anschlussmöglichkeiten an den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die auch politisch wahrgenommene Bedeutung dieser Maßnahmen spiegelt sich in den finanziellen Zuwendungen. So haben die vier genannten Initiativen 2013 seitens des Europäischen Sozialfonds und des Landes Hessen rund 340.000€ erhalten. Neben der

betonten Wichtigkeit gerade niedrigschwelliger Angebote und ein auf die jeweilige Klientel abgestimmtes Angebot (vgl. atb 2013), werden in verschiedenen Veröffentlichungen positive Resümees der Maßnahmen gezogen und auf Vermittlungserfolge verwiesen (vgl. Caritasverband Gießen e.V. 2013; red 2012).

3 Methodischer Ansatz der eigenen Studie

Die zugrundeliegende Methodik der vorliegenden Untersuchung zielt darauf, die subjektiven Sichtweisen der in den untersuchten Bildungsträgern an den SGB-II-Maßnahmen teilnehmenden Arbeitslosen zu dokumentieren – jene auf den Beruf im Allgemeinen, die besuchte Maßnahme und ihre Wirkung vor und nach deren Ende. Als bedeutsam werden auch Hinweise der Befragten zur Qualitätssteigerung der durchgeführten Projekte erachtet. Ferner soll die Bedeutung spezifischer Lebenswelt- bzw. Umweltfaktoren der Arbeitslosen eruiert werden. Auch eingedenk der unterschiedlichen Vorgehensweisen der jeweiligen Maßnahmen zur Employability beizutragen, muss ein entsprechendes Erhebungsinstrument diesen möglichst gerecht werden bzw. eine weitreichende, für alle vergleichbare Schnittmenge enthalten.

3.1 Das Erhebungsinstrument

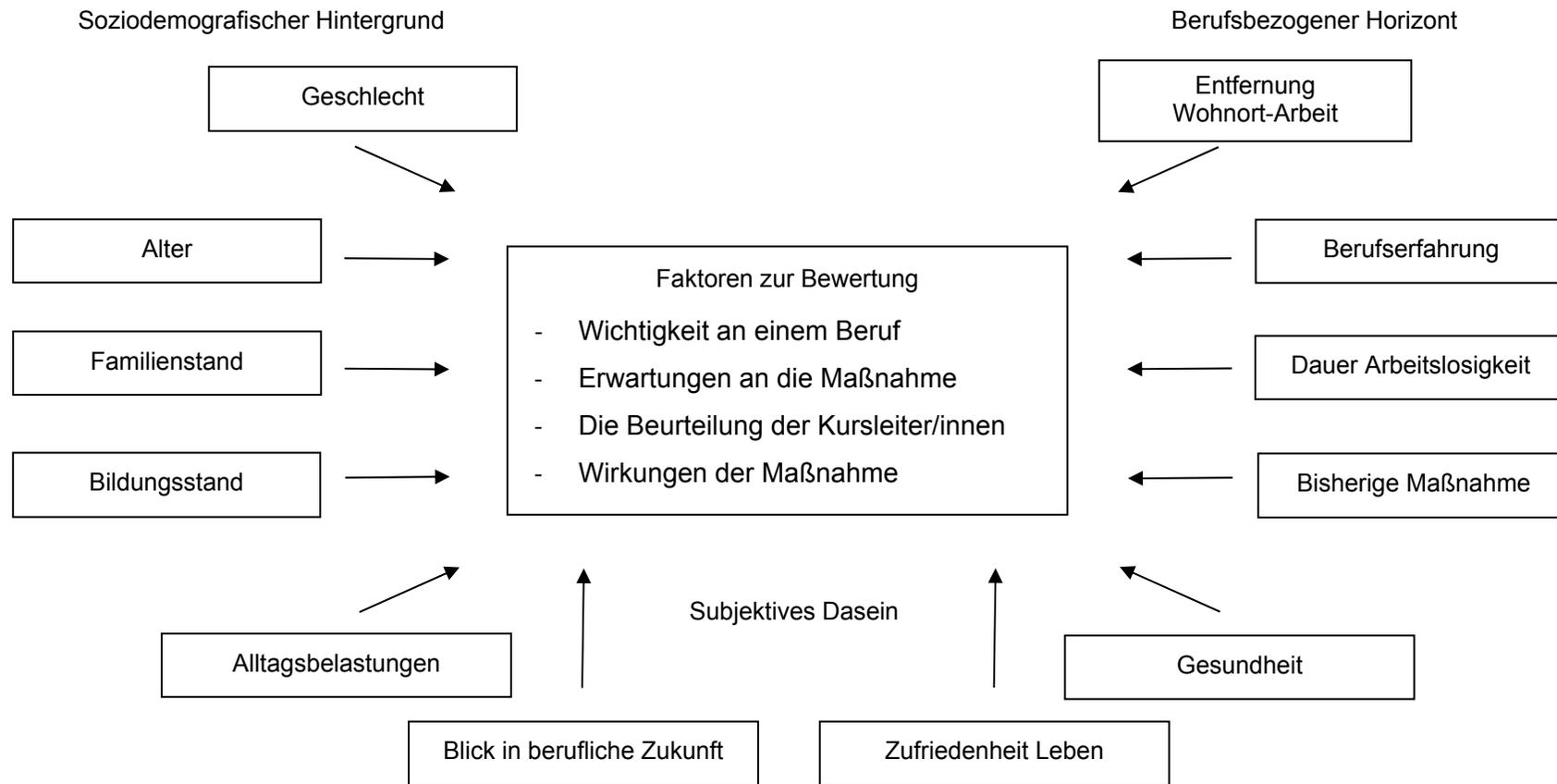
Für diese Studie wurde, über eine theoretische Auseinandersetzung mit dem für alle Bildungsträger relevanten Begriff der Employability hinaus, eine quantitative Vorgehensweise gewählt. Mittels eines standardisierten Fragebogens wird eine umfangreiche und zuverlässige Datenbasis generiert, die erlauben sollte, vertiefende Analysen zu ermöglichen. Um den subjektiven Ertrag solcher Maßnahmen zu erheben, wurde der methodische Ansatz der verbundenen Querschnitte gewählt. Das heißt, die Sichtweisen der Arbeitslosen wurden mit Hilfe zweier schriftlicher Fragebogen jeweils zu Beginn und am Ende der Maßnahme erfasst. Im Rahmen der zweiten Erhebung wurden die zentralen Fragebatterien aus der ersten Erhebung entsprechend adaptiert. In einem vorgängigen Pretest konnten Unklarheiten im Erhebungsinstrument ausgeräumt werden sowie Zuspitzungen erfolgen. Für das Ausfüllen des ersten Fragebogens wurden circa 15 Minuten, für den zweiten 10 Minuten veranschlagt. Beide wurden unter Wahrung der Anonymität der Teilnehmer/innen gestaltet. Ferner ist kein Rückschluss auf die Identität der Befragten möglich. Ebenso werden die erfassten Daten den Datenschutzbestimmungen folgend behandelt – dies gilt auch für die untersuchten Kurse und deren Leitung.

Der erste Fragebogen enthält 18 Fragen mit 62 Variablen und wurde zu Beginn der Maßnahme im Seminarraum ausgeteilt. Bei seiner Erstellung wurden bezüglich der spezifischen Vorstellungen und Erwartungen sowie den individuellen und strukturellen Hintergründen zweigleisig verfahren: So wurden sowohl vorhandene quantitative wie qualitative Untersuchungen (vgl. Ames 2008; Friese/Siecke 2012) näher betrachtet, Themenstellungen und Instrumente für die vorliegende Studie entsprechend modifiziert. Anknüpfend an die theoretischen Vorüberlegungen in Bezug auf Employability, galt es, neue Fragebatterien zu entwerfen, um die Erwartungen der Befragten hinsichtlich beruflicher, sozialer und individueller Kompetenzen zu dokumentieren. So wird zum einen nach persönlichen Wichtigkeiten gefragt, die mit einem Beruf verbunden werden. Zum anderen sollen sie ihre Erwartungen an die besuchte Maßnahme schildern. Die Arbeitslosen werden drittens gebeten, ihre Sicht zu den Aufgaben der Kursleiter/innen darzulegen. Dem folgen – viertens – Stellungnahmen zu und Beurteilungen der Maßnahme. Diese Merkmale stellen das Spektrum der abhängigen Variablen dieser Untersuchung dar (vgl. Abbildung 1).

Bezüglich der individuellen wie strukturellen Lebenswelten gesellen sich verschiedene, in der Literatur als einflussreich erachtete Aspekte hinzu – dabei sind die zu analysierenden Zusammenhänge nicht im strengen Sinne kausal interpretierbar. Ein Merkmalsbündel stellt den soziodemografischen Hintergrund dar; das schließt die Geschlechtszugehörigkeit, den Bildungs- und Familienstand und das Alter der Teilnehmer/innen ein. Eine Rolle wird auch dem individuellen Dasein zugesprochen – neben spezifischen Alltagsbelastungen und einem Blick in die eigene berufliche Zukunft, werden die Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben sowie das gesundheitliche Wohlbefinden angesprochen. Hinzu tritt ein berufsbezogener Horizont, der die Dauer der Arbeitslosigkeit, die bisherige Berufserfahrung sowie die Bereitschaft der Arbeitslosen, eine bestimmte Entfernung vom Wohnort zu einer künftigen Arbeitsstelle und ihre bisherige Teilnahme an anderen Maßnahmen umfasst. Diesen Faktoren wird der Status unabhängiger Variablen zugeschrieben (vgl. Abbildung 1).

Das Instrument der zweiten Erhebung ist – besonders um die Teilnahmebereitschaft nicht zu minimieren und bereits vorhandene Informationen nicht zu doppeln – kürzer und setzt sich aus 10 Fragen mit insgesamt 34 Variablen zusammen. Hier replizieren sich die im ersten Fragebogen thematisch hervorgehobenen abhängigen Variablen, die die Befragten vor dem Hintergrund der beendeten Maßnahme bewerten sollen.

Abbildung 1
Operationales Modell „Evaluation SGB-II-Maßnahmen“



Hinsichtlich der wahrgenommenen Wirkung wird zusätzlich die Bereitschaft eruiert, erneut eine solche Maßnahme zu besuchen; ferner werden Hinweise der Arbeitslosen zur Steigerung der Kursqualität erfragt. In diesem Kontext treten einmal mehr spezifische soziodemografische und als grundlegend erachtete subjektive Merkmale hervor.

3.2 Stichprobe, Feldphase und Auswertungsstrategien

In die vorliegende Studie einbezogen und damit zweimal befragt werden sollten alle Arbeitslosen, die an einer der eingangs vorgestellten SGB-II-Maßnahmen teilgenommen haben, die von einem der vier oben genannten Bildungsträger initiiert und durchgeführt wurden. Der erste Fragebogen wurde unmittelbar zu Beginn des Projektes in einer Sitzung zwischen März und April 2013 ausgeteilt, von den Arbeitslosen ausgefüllt und in einem geschlossenen Umschlag dem Projektverantwortlichen übergeben. Den Abschlussfragebogen erhielten die Probanden am Ende des Kurses im September bzw. Oktober 2013 – hier wurde nach demselben Muster verfahren. Durch die jeweils zeitlich auseinander liegenden Anfänge der Maßnahmen, variieren die Erhebungstermine.

Um eine ausreichende Grundlage für vertiefende statistische Analysen zu erhalten, wurden für beide Erhebungen eine möglichst hohe Stichprobe angestrebt – und damit hinreichend große Zellbesetzungen. Aufgrund der Teilnehmerplätze, die in den einzelnen Maßnahmen zur Verfügung stehen, konnten diese aber von vorne herein keine allzu hohen Ausmaße annehmen. So haben 68 Teilnehmer/innen den ersten Fragebogen ausgefüllt. Einhergehend mit einem Dropout aus den Angeboten der Bildungsträger und einer zusätzlich fehlenden Erreichbarkeit dieser Personengruppe konnten am Ende der Maßnahme die Aussagen von 46 Beteiligten eingeholt werden. Inwieweit diese bereits an der ersten Erhebung teilgenommen haben, ist nicht abschließend klärbar, da es sich auch um Quereinsteiger handeln könnte.

Damit bestehen für diesen Bericht besonders in der zweiten Befragung deutliche Einschränkungen in der Datenaufbereitung, -analyse und -interpretation sowie Aussagekraft; die Möglichkeit belastbarer Befunde, Aussagen und Interpretationen ist eingeschränkt. So sind gerade in der Enderhebung die Teilgruppen zu klein und die Befunde in ihrer Reichweite zu wenig aussagekräftig. Entsprechend sind die dortigen Darlegungen über berufliche Erwartungen sowie Sichtweisen über die Kursleiter/innen und Maßnahmen eher als Tendenzen zu verstehen – diese lassen sich im Rahmen der

Querschnittserhebungen durchaus ableiten. Insgesamt ist die Studie explorativen Charakters.

In Kenntnis dieser Einschränkung orientieren sich die folgenden Darstellungen der Befunde der jeweiligen Instrumente zum einen an univariaten Analysen, zum anderen treten bivariate Verknüpfungen der Aussagen hinzu. Hierfür werden die soziodemografischen Faktoren, subjektiven Daseins- sowie berufsbezogenen Merkmale mit den grundlegenden Erwartungs-, Bewertungs- sowie Wirkungsaussagen verbunden. Aufgrund der geringen Stichprobe bleiben multivariate Analysen ausgespart. Die Präsentationen der Befunde erfolgt immer nach demselben Muster: Die vorangestellten Grundverteilungen der abhängigen Variablen, werden durch die Ergebnisse ergänzt, die aus ihrer Beziehung zu den spezifischen Faktoren resultieren.² Alle Berechnungen wurden mit dem, der SAS-Logik verwandten Programm KOSTAS durchgeführt (vgl. Nagl/Walter/Staud 1986).

4 Die Befragten im Portrait

Eine kurze Portraitierung der Teilnehmer/innen soll ihre Charakteristik näher hervorstellen. Dafür wird zuvorderst ihr sozialer Hintergrund, soziodemografische Faktoren sowie berufsbezogene Merkmale beleuchtet – neben Geschlechtszugehörigkeit, Bildungs- und Familienstand, Alter und Nationalität werden auch ihre berufliche Vorbildung, die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, ihre Bereitschaft eine bestimmte Entfernung zu einer Arbeit auf sich zu nehmen sowie die Quelle ihres derzeitigen Einkommens zu ergründet (4.1). Dem folgt ein Blick auf individuelle Faktoren wie Gesundheit, Alltagsbelastungen und die Zufriedenheit mit ihrem gegenwärtigen Leben (4.2).

4.1 Sozialer Hintergrund, soziodemografische und berufliche Merkmale

Frauen, Ledige und Arbeitslose mit deutscher Staatsbürgerschaft dominieren

Unter den rund drei Millionen Arbeitslosen in Deutschland sind 47% der Langzeitarbeitslosen im Rechtskreis des SGB II. Der größere Anteil von ihnen ist männlich – das spiegelt sich auch in den SGB-II-Maßnahmen, in denen rund 378.000 Teilnehmer/innen sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014). Dem entgegen ist die Mehrheit der in dieser Studie Befragten weiblich, nur ein Drittel der Erwerbslosen ist männlich – das mag sicherlich daran liegen, dass Teile der untersuchten Praxisprojekte explizit auf

Frauen ausgelegt sind. Das Durchschnittsalter der in diese Studie einbezogenen Arbeitssuchenden liegt bei 35 Jahren. 68% geben an, ledig zu sein; der Anteil der Geschiedenen ist sichtbar geringer (20%) – nur eine Minderheit ist verheiratet (vgl. Frage 16 Anhang Fragebogen 1). Zwei Drittel leben mit einem Ehe- oder Lebenspartner zusammen. Bei der Mehrheit wohnen Kinder unter 18 Jahren im Haushalt – im Schnitt 2,1. 45% leben noch mit anderen Menschen zusammen. Der Großteil der Teilnehmer/innen hat die deutsche Staatsbürgerschaft (vgl. Frage 18 Anhang Fragebogen 1) – die meisten seit der Geburt (82%). Jeder Zehnte hat eine nicht-deutsche Nationalität.

Bildungsferne Schichten prägen das Bild der Teilnehmer/innen

Die Befunde zeigen eine Überrepräsentanz unterer Bildungsabschlüsse. Über die Hälfte der Teilnehmer/innen hat die Hauptschule erfolgreich absolviert; knapp jeder Fünfte die Realschule. Arbeitslose mit Fach- bzw. Abitur sind ebenso kaum vertreten, wie jene ohne Abschluss. Mehrheitlich haben die Befragten keinen beruflichen Abschluss erworben (vgl. Frage 3 Anhang Fragebogen 1). 37% besitzen einen – jeder Fünfte von ihnen hat ihn im kaufmännischen Bereich, knapp ein Drittel im Technik-, Metall-, Elektro-, Bau- oder Holzbereich abgeschlossen. Der Sozial- sowie Land- und Hauswirtschaftsbereich rangiert dahinter. Eine Minderheit gibt dies für den Verwaltungszweig und im Gaststättengewerbe an. Das ähnelt den Angaben über das letzte Berufsfeld, in dem die Arbeitslosen früher tätig waren. Eine Beschäftigung als Hausfrau/-mann, als Mutter bzw. Vater oder Selbstständiger wurde kaum wahrgenommen.

Bezüglich der beruflichen Planung sind die Zahlen nicht mit dem letzten Berufsfeld kongruent (vgl. Frage 3 Anhang Fragebogen 1): Künftig würde jeder Dritte gerne im Sozialbereich arbeiten. Im kaufmännischen bzw. Verwaltungsbereich lediglich rund jeder Fünfte; fast genauso viele wollen in die Land- und Hauswirtschaft. Am wenigsten wird eine Tätigkeit im Rahmen von Technik, Metall, Elektro, Bau oder Holz angestrebt. Für einen entsprechenden Arbeitsplatz ist man bereit, eine durchschnittliche Entfernung von 32,3 km zwischen Wohnung und einer zukünftigen Stelle in Kauf zu nehmen.

Das Jobcenter unterstützt finanziell

Für ihren Lebensunterhalt beziehen die Befragten fast allesamt Geld vom Jobcenter. Ein Zehntel wird von den Eltern unterstützt; die wenigsten von ihrem jeweiligen Partner (vgl. Frage 4 Anhang Fragebogen 1). Im Schnitt sind die in den Maßnahmen Aktiven seit 67,1 Monaten arbeitslos – 41% von ihnen zum ersten Mal. Der Hauptteil der Be-

fragten hat zuvor noch keine SGB-II-Maßnahmen besucht. Rund zwei Fünftel haben an einer solchen schon teilgenommen; davon 35% ein- bzw. zweimal. Eine Minderheit hat diese öfters als zweimal miterlebt.

Resümierend ist festzuhalten: Die Teilnehmer/innenschaft an der Untersuchung ist überwiegend weiblich und ledig. Eine Mehrheit lebt mit Partner und Kindern im selben Haushalt und hat die deutsche Staatsbürgerschaft. Vornehmlich sind hier bildungsferne Bürger/innen sowie solche ohne beruflichen Abschluss vertreten; sofern er vorhanden ist, wurde er im kaufmännischen Bereich erworben. Eine spätere Arbeit wird besonders im Sozialbereich angestrebt. Die Arbeitslosen werden vom Jobcenter finanziell gestützt und haben mehrheitlich noch keine Maßnahme besucht.

4.2 Gesundheit, Belastung und Zufriedenheit

Die Teilnehmer/innen fühlen sich gesund

Gemessen an der theoretischen Skalenmitte weist der *Gesundheitszustand* der Befragten in Richtung Wohlbefinden. Mehr als jeder Zweite beschreibt ihn als gut, eine Minderheit als ausgezeichnet (vgl. Frage 11 Anhang Fragebogen 1). Aber ein nicht geringer Anteil der Arbeitslosen äußert sich gegenteilig: Ein Drittel hält die eigene gesundheitliche Lage für weniger gut; ein weiteres Achtel sogar für schlecht. Im Rahmen spezifischer Leiden zeigt sich ein zweigeteiltes Bild: Die Hälfte der Arbeitslosen leidet an einer chronischen Erkrankung; genauso viele signalisieren hier keine Vorkommnisse. Ein Großteil betont, keine körperlichen Behinderungen zu haben; 14% geben eine Beeinträchtigung an.

Eigene Arbeitslosigkeit und finanzielle Lage gelten als Belastung

Die Wahrnehmung, sich durch spezifische Faktoren *belastet* zu fühlen, ist leicht überdurchschnittlich ausgeprägt.⁴ Das wird besonders durch die eigene Arbeitslosigkeit als gegeben erachtet: Zwei Drittel positionieren sich hierbei in den Extremkategorien 4 und 5. Nur für eine Minderheit spielt das keine Rolle. Dieses Muster gilt auch für die finanzielle Lage der Befragten (vgl. Frage 13 Anhang Fragebogen 1). Gesundheitliche Beeinträchtigungen belasten im Vergleich weniger – für ein Drittel ist das nicht der Fall. Ähnlich werden persönliche Probleme aufgefasst. Jeder Dritte widerspricht dem bzw. nimmt eine mittlere Position ein. Noch weniger werden fehlende Kontakte zu einer Belastung. Hier überwiegen jene, denen dies nichts ausmacht – das spiegelt sich bei der

gesellschaftlichen Ausgrenzung. Auch ein Druck des Jobcenters scheint einen Großteil nicht zu belasten. Dabei fällt auf, dass der Anteil derer, die meinen, mangelnde Kontakte, soziale Ausgrenzung und ein Druck des Jobcenters träfen nicht auf sie zu, zwischen 10 und 12% liegt. Auch familiäre Probleme sowie die Wohnverhältnisse führen nicht zu außergewöhnlichen Belastungen.

Im Rahmen einer Maßnahme kann die Suche nach einer Kinderbetreuung problematisch sein. Die überwiegende Mehrheit der Befragten verweist aber darauf, dass damit verbundenen Problematiken nicht auf sie zutreffen (vgl. Frage 10 Anhang Fragebogen 1). Am ehesten wird noch die Möglichkeit, eine solche Betreuung innerhalb der eigenen Familie zu finden, als kritisch erachtet. Dahinter rangiert zum einen die Finanzierung eines solchen Schrittes; zum anderen treten hier die große Entfernung bzw. die langen Wartezeiten, den Nachwuchs unterbringen zu können, hinzu. Als weniger prekär wird das Finden öffentlicher Angebote einer Betreuung und deren Öffnungszeiten empfunden.

Maßnahmen tragen zu Optimismus und Zufriedenheit bei

Werfen die Arbeitslosen einen Blick in ihre berufliche Zukunft, sind sie zu Beginn der Maßnahme durchaus optimistisch – 60% äußern sich entsprechend (vgl. Frage 6 Anhang Fragebogen 1). Zugleich ist aber der Anteil der Pessimisten nicht zu übersehen. Anders am Ende des SGB-II-Projektes (vgl. Frage 2 Anhang Fragebogen 2): Die Befragten neigen in geringerem Maße dazu, dies negativ einzuschätzen. Sie scheinen noch optimistischer in die Zukunft zu blicken als in den Monaten zuvor. Ähnliches gilt für die Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben. Am Anfang der Maßnahmen ist sie unterdurchschnittlich ausgeprägt (vgl. Frage 14 Anhang Fragebogen 1). Nur ein Achtel fühlt sich außerordentlich wohl, ein Drittel aber ist massiv unzufrieden. Diese Neigung hat sich nach der Maßnahme gewandelt (vgl. Frage 8 Anhang Fragebogen 2): Hier tendieren die arbeitslosen Frauen und Männer deutlicher dazu, mit ihrem gegenwärtigen Leben voll und ganz zufrieden zu sein. Aber auch hier ist allerdings eine namhafte Minderheit nicht zu übersehen, die dem widerspricht.

Bilanzierend zeigt sich eine gesunde und wenig von bestimmten Belastungen beeinträchtigte Teilnehmer/innenschaft. Sie fühlt sich besonders durch ihre Arbeitslosigkeit und finanzielle Lage bedrückt – andere Faktoren fallen weniger ins Gewicht. Bis zum Ende der Maßnahmen scheinen sich optimistische Tendenzen für die eigene berufliche

Zukunft ebenso verstärkt zu haben, wie die Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben.

5 Berufliche Vorstellungen und die Beurteilung der Maßnahme

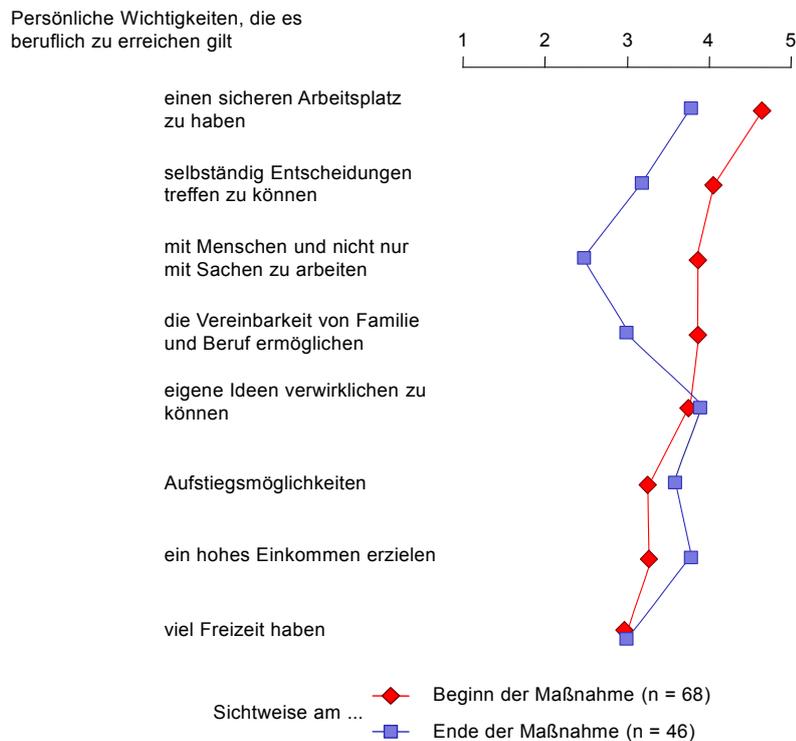
Für eine erfolgreiche Wieder- bzw. Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt ist es bedeutsam, die beruflichen Vorstellungen der Arbeitssuchenden zu kennen. Entsprechend stehen ihre beruflichen Wertigkeiten im Mittelpunkt der Analyse – sowohl vor als auch nach der Maßnahme (Kapitel 5.1). Ferner richtet sich der Blick auf die spezifischen Erwartungen und den Grad ihrer Realisierung, der mit dem besuchten Projekt verbunden wird (Kapitel 5.2). Ferner wird die Sicht auf die Kursleiter/innen hinsichtlich ihrer Aufgaben und deren Umsetzung ergründet (Kapitel 5.3). Schließlich widmet sich die vorliegende Untersuchung den Bewertungen und Verbesserungsvorschlägen, die die Arbeitslosen formulieren (Kapitel 5.4). Die jeweils univariaten Betrachtungen werden durch soziodemografische Hintergründe, subjektive Faktoren und berufsbezogener Merkmale ergänzt (vgl. Abbildung 1) – dem schließen sich unmittelbar sowohl uni- wie bivariate Vergleiche zwischen den beiden Erhebungen an. Die vorliegenden Analysen beziehen sich auf die Mediandifferenzierungen der unabhängigen Variablen (vgl. Tabelle A1 bis A16).

5.1 Wichtige Aspekte eines Berufs im Urteil der Befragten

Die Teilnehmer/innen hatten in der Befragung die Möglichkeit, ihre persönlichen Wichtigkeiten zu skizzieren, die sie an einen Beruf stellen. Dabei ist es ihnen zu Beginn der Maßnahme ein besonders starkes Anliegen, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben (vgl. Frage 1 Anhang Fragebogen 1). Für mehr als drei Viertel ist diese Option der wichtigste Aspekt in einem Arbeitsverhältnis. Dem schließt sich der Bedarf an, selbstständig Entscheidungen treffen zu können – auch das wird mehrheitlich als außerordentlich relevant bewertet. Ebenfalls überdurchschnittlich ausgeprägt wollen die Befragten mit Menschen und nicht nur mit Sachen arbeiten. Dieses Muster spiegelt sich bei dem Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf; aber immerhin jeder Vierte misst dem kaum Bedeutung bei. Dem schließt sich die Option an, durch den Beruf eigene Ideen verwirklichen zu können – 34% beziehen dazu keine klare Stellung. In geringerer Form werden Aufstiegsmöglichkeiten präferiert. Jeder vierte Befragte räumt dem kaum bzw. keine Relevanz ein. Ähnliches zeigt sich bezüglich eines guten Einkommens; ferner positionieren sich auch hier nicht weniger zwischen den Extremposi-

tionen (35%). Freizeit gilt noch für 22% als wichtiger bzw. sehr wichtiger Wert. Über die Hälfte der Befragten positioniert sich in der neutralen Mitte.

Abbildung 2
 Persönliche Wichtigkeiten ^{a)} an einem Beruf aus Sicht der Teilnehmer/innen vor und nach der Maßnahme 2013.
 (Mediane)



a) Kategorien 1=ganz unwichtig bis 5=sehr wichtig

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Beginn und am Ende der Maßnahmen 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Am Ende der Maßnahmen zeichnen sich Veränderungen gegenüber dem eingangs formulierten Wertehorizont ab (vgl. Abbildung 2): Bei einigen Aspekten ist die Tendenz, die gesetzten Erwartungen erreichen zu können, gesunken; nur bei wenigen bilden sie sich noch als erreichbar oder sogar steigerbar ab: Dies gilt allem voran für die Überlegung, fernerhin ein gutes Einkommen erzielen zu können (vgl. Frage 1 Anhang Fragebogen 2), ein Aspekt, der im Zeitvergleich steigende Unterstützung erhält. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten scheinen bedeutsamer geworden zu sein. Relativ konstant ist die Vorstellung geblieben, im Beruf eigene Ideen verwirklichen zu können; gleiches gilt für die Freizeit. Hingegen hat besonders die Sicht an Attraktivität verloren, mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten – die Befragten neigen zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung größtenteils dazu, dass dies nicht mehr umfänglich erstrebenswert sei. Auch der Aspekt eines sicheren Arbeitsplatzes wird als weniger zutreffend bewertet als zu Beginn der Maßnahme; die Arbeitslosen scheinen auch hier eher in die Mitte

zu tendieren und dies weniger entschlossen zu beurteilen. Hinzu kommt ein kritischerer Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zu Beginn der Maßnahme noch mehrheitlich betont, ist die in ihrer Tendenz nachhaltig gesunken. Ferner hat auch die Option, durch das SGB-II-Projekt selbstständig berufliche Entscheidungen treffen zu können, an Gewicht verloren.

Frauen streben mehr Vereinbarkeit von Familien und Beruf an

Als bedeutsam hebt sich die Geschlechtszugehörigkeit hervor: So erwarten primär die Frauen häufiger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Tabelle A1); bei den Männern ist das sichtbar geringer (70 vs. 32%). Zugleich ist die Unwichtigkeit dieses Faktors bei ihnen viermal so hoch wie bei den Frauen (44%). Die Teilnehmerinnen erhoffen sich von einem Beruf ebenfalls nachdrücklicher, selbstständig Entscheidungen treffen zu können. Am Ende der Maßnahme zeichnet sich ein anderes Bild ab: Die Frauen meinen stärker als die Männer, ein sicherer Arbeitsplatz sei von Wichtigkeit (vgl. Tabelle A 4). Ferner korrespondiert das Alter mit beruflichen Wichtigkeiten: So nimmt mit den Lebensjahren die Sicht zu, häufiger mit Menschen und nicht nur mit Sachen arbeiten zu wollen. Nach dem Ende der Maßnahmen ist dieser Effekt des Alters freilich nicht mehr gegeben.

Tabelle 1
 Persönliche Wichtigkeit an einem Beruf nach Kindern im Haushalt zu Beginn der Maßnahme 2013.
 (Angaben in %)

	Kinder im Haushalt		
	nein n=28	ja n=29	
Was ist Ihnen persönlich an einem Beruf wichtig? a)			
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen	35	82	**
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten	39	69	*
ein hohes Einkommen erzielen	29	61	*
eigene Idee verwirklichen können	46	64	
selbständig Entscheidungen treffen zu können	54	85	
Aufstiegsmöglichkeiten	39	53	
viel Freizeit haben	14	32	
einen sicheren Arbeitsplatz haben	75	82	

a) Zusammenfassung und Nennung der Kategorien 4-5 = wichtig
 * p ≤ 0.05; ** p ≤ 0.01 (Chi²-Test)

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Eine besondere Bedeutung haben die Kinder: Leben diese im Haushalt der Arbeitslosen, wird in größeren Maße pointiert, dass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen soll – sofern kein Nachwuchs da ist, wird dies erwartungsgemäß sichtbar weniger als wichtig erachtet (vgl. Tabelle 1). Hinzu kommt eine stärkere Orientierung darauf, mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten: Sofern Kinder vorhanden sind, halten das zwei Drittel für außerordentlich wichtig; in der Vergleichsgruppe votieren nur zwei Fünftel ähnlich. Dieses Muster repliziert sich in Bezug auf ein höheres Einkommen.

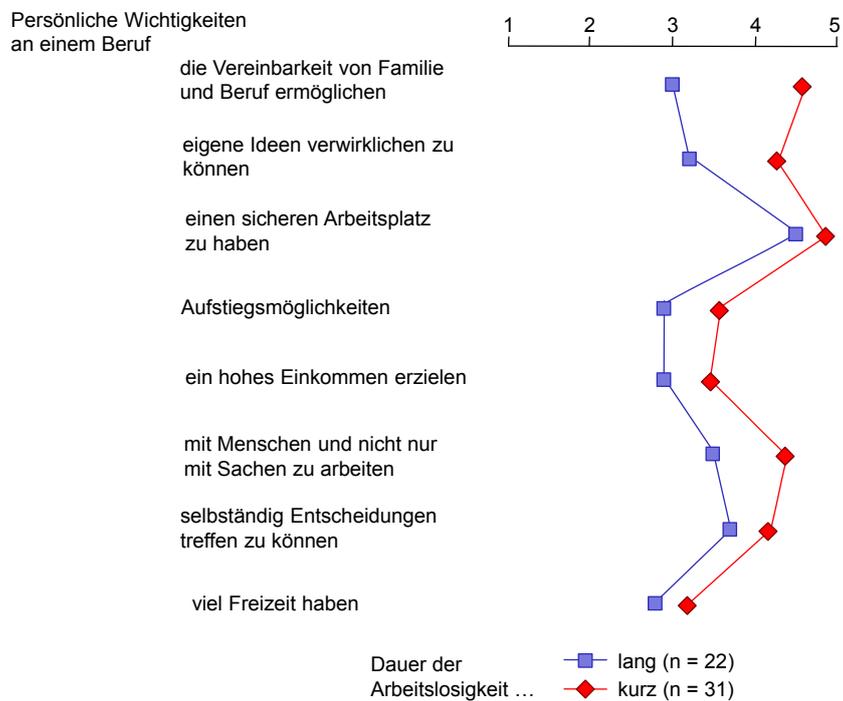
Zufriedenheiten wirken positiv auf erreichbare Erwartungen

Auch *Belastungen* haben einen Einfluss: Wird diese durch die eigene Arbeitslosigkeit festgestellt, sind die Arbeitslosen weniger an einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessiert (vgl. Tabelle A2). Bedeutsam scheint zum Zeitpunkt nach der Maßnahme die empfundene *Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben* aus: Je zufriedener sie sind, desto mehr werden Aufstiegschancen im Beruf als bedeutsam erachtet (vgl. Tabelle A4). Sind die Teilnehmer/innen unzufrieden, ist das weniger ausgeprägt. Ähnliches gilt mit Blick darauf, im Beruf eigene Ideen verwirklichen zu können – auch hier neigen die Zufriedenen zu mehr Euphorie: Zwei Drittel sehen diese Verwirklichung als möglich an. Die verdrossenen Befragten hingegen widersprechen dem deutlicher. Ähnlich ausgeprägt verhält sich dies hinsichtlich des sicheren Arbeitsplatzes. Ebenfalls nachhaltiger vertreten die mit ihrem Leben Zufriedenen den Berufswert, selbstständig Entscheidungen treffen zu können. Die unzufriedenen Teilnehmer/innen haben auch in diesem Rahmen eine stärker gegenteilige Sichtweise.

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit gehen die Erwartungen zurück

Hinzu tritt die zeitliche *Dauer der Arbeitslosigkeit* (vgl. Tabelle A3): Je länger diese andauert, desto unwichtiger scheinen spezifische Aspekte zu werden. Allem voran die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Abbildung 3); zwei Drittel jener, die bis zu 66 Monaten arbeitslos sind, halten dies für zentral; bei längerer Arbeitslosigkeit sinkt dieser Anteil (47%). Auch die Verwirklichung von Ideen findet mit der Zeit in geringerem Maße Zuspruch (71 vs. 41%). Ferner verliert die Relevanz eines sicheren Arbeitsplatzes an Bedeutung – obgleich mehrheitlich betont, ist das bei den im Vergleich zeitlich kürzeren Arbeitslosen noch etwas deutlicher ausgeprägt. Zudem scheinen für jene mit Berufserfahrung die Aufstiegschancen weniger wichtig zu sein.

Abbildung 3
 Persönliche Wichtigkeit ^{a)} an einem Beruf nach Dauer der Arbeitslosigkeit am Beginn der Erhebung 2013.
 (Mediane)



a) Kategorien 1=ganz unwichtig bis 5=sehr wichtig
 b) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 66 Monate = kurz; 67 Monate und länger = lang
 * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$ (Mediantest)

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Beginn der Maßnahmen 2013; verbundene Querschnittserhebungen

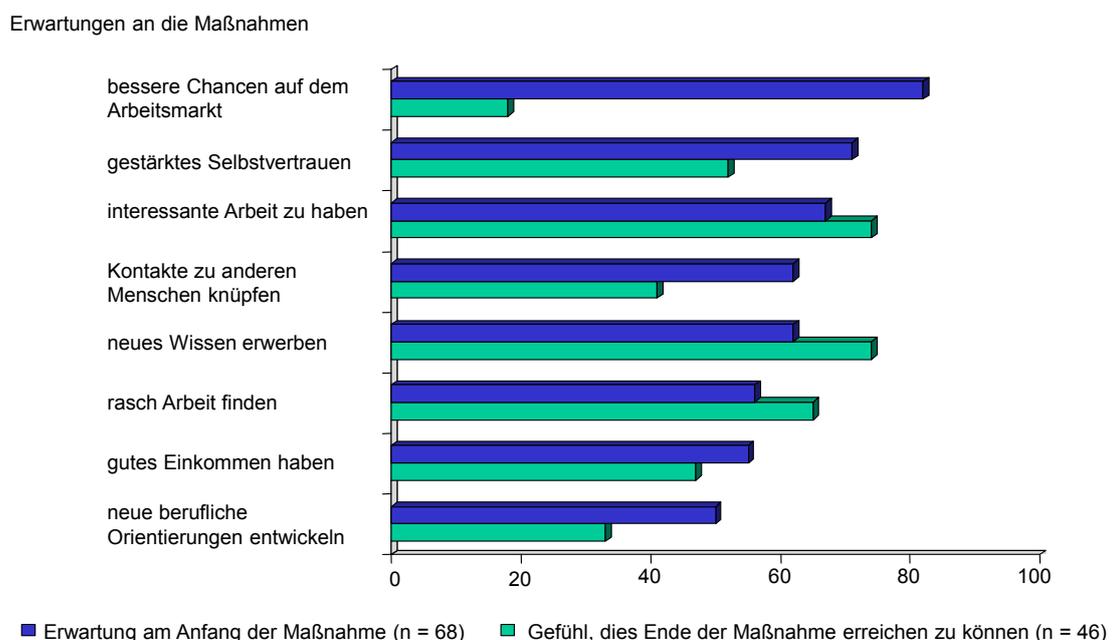
Bilanzierend sind Veränderungen des Wertehorizonts zu konstatieren, die die Teilnehmer/innen vor der Maßnahme an einen Beruf stellen und nach dessen Ende meinen, erreichen zu können. Nur der Blick auf ein gutes Einkommen und die Aufstiegschancen scheinen zu wachsen. Des Weiteren verändert sich der Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit: Strebten die Frauen eingangs nach mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf, tendieren sie am Ende der Maßnahme eher als die Männer dazu, einen sicheren Arbeitsplatz zu erlangen. Zudem scheinen eher die zufriedenen Arbeitslosen mehr Erreichbares zu sehen; das nimmt allerdings mit der Länge der Arbeitslosigkeit ab.

5.2 Erwartungen an die Maßnahme

Hinsichtlich der Erwartungen und der abschließenden Bewertung der Maßnahme konturiert sich ein differenziertes Bild: So hegen die Befragten am Anfang ihres Besuches große Erwartungen – besonders im beruflichen Rahmen. Die große Mehrheit erhofft sich eine *Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt* (vgl. Abbildung 4). Als ebenfalls außerordentlich relevant gelten auch die Einübung sozialer Kompetenzen wie

die *Stärkung des Selbstvertrauens* und der berufliche Wunsch, *später eine interessante Arbeit zu haben* – in beiden Fällen sieht das jeder Vierte teilweise gegeben (vgl. Frage 7 Anhang Fragebogen 1). Zu großen Teilen wird auch erwartet, durch die Maßnahme *Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen* und *neues Wissen zu erwerben* (jeweils 62%); jeder Dritte hält den Wissenserwerb aber nur in Teilen für realisierbar. Obgleich noch mehrheitlich, liegt die Aussicht *ein gutes Einkommen zu bekommen* und *rasch eine Arbeit zu finden*, am Ende der Erwartungsreihe. Nur noch jeder Zweite vermutet, *eine neue berufliche Orientierung entwickeln* zu können – fast zwei Fünftel halten diese Hoffnung für teilweise gegeben; das gilt auch mit Blick darauf, *rasch eine Arbeit zu finden*.

Abbildung 4
Erwartungen an die Maßnahmen ^{a)} aus Sicht der Teilnehmer/innen vor und nach der Maßnahme 2013.
(Angaben in %)



a) Kategorien: 1=nein, 2=teils/teils, 3=ja; Nennung der Kategorie 3=ja

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Beginn und am Ende der Maßnahmen 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Kritischer sind die Teilnehmer/innen am Ende der Maßnahmen. Sie entwerfen im Vergleich zu den Anfangserwartungen in einigen Bereichen ein weniger euphorisches Bild (vgl. Abbildung 4) – und neigen stärker dazu, diese teilweise bzw. gar nicht als einlösbar zu sehen. Nur wenige Aspekte fallen positiver als bei der ersten Erhebung: Zum einem die *Aussicht auf eine interessante Arbeit*, zum anderen *rasch eine Arbeit zu finden* – mehr Personen als dies zuvor antizipiert hatten, erkennen dies als realisierbar, auch wenn namhafte Minderheiten das nur teilweise für gegeben halten bzw. das ganz

in Frage stellen (vgl. Frage 3 Anhang Fragebogen 2). Auch in dem Ziel, *neues Wissen erworben* zu haben, lässt sich ein positiver Trend ablesen. Ungünstige Diskrepanzen werden besonders im beruflichen Bereich deutlich: So fällt die Erwartung auf bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach dem Ende der Maßnahme negativer aus. Eingangs von 82% gehegt, meint nach der Maßnahme nur noch eine Minderheit, diese zu haben. Zugleich hat sich der kritische Blick darauf massiv erhöht. Auch der Eindruck eines gestiegenen *Selbstvertrauens* hat sich verändert – nur eine knappe Mehrheit bestätigt, der Kurs habe dazu beigetragen. Das repliziert sich bei der Erwartung, Kontakte zu anderen Menschen knüpfen zu können: Die Arbeitslosen sind stärker der Meinung, sie wurden darin nicht bestärkt. Das spiegelt sich auch im Bereich des *guten Einkommens*: Weniger als jeder Zweite hält dies für erreichbar, mehr als jeder Achte widerspricht dem. Ferner wurde in ihren Augen weniger dazu beigetragen, eine *neue berufliche Orientierung zu entwickeln*.

Die Befragten scheinen sich in ihren Erwartungen insgesamt recht sicher zu sein – fast durchgehend wählen nur Minderheiten die Antwortkategorie „weiß nicht“. Nur bei den Erwartungen nach neuen beruflichen Orientierungen und Kontakten zu anderen Menschen ist hier jeweils fast jeder Zehnte vertreten. Ihre Pointiertheit spiegelt sich größtenteils auch in der zweiten Befragung – hier fällt aber auf, dass jeweils jeder Zehnte angibt, nicht zu wissen, inwieweit die Maßnahme bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht und ob neue berufliche Orientierungen entwickelt werden können.

Frauen erwarten besseres Einkommen, Männer stärkeres Selbstvertrauen

Bei den Erwartungen hat die *Geschlechtszugehörigkeit* einen Effekt (vgl. Tabelle A5). So wollen in höherem Maße die Frauen ein gutes Einkommen – mit zwei Dritteln ist ihr Anteil doppelt so hoch wie bei den Männern. Letztere erhoffen sich vielmehr eine Stärkung des Selbstvertrauens (92% vs. 61%). Diese Differenzen finden sich am Ende der Maßnahmen nicht mehr. Auch der *Bildungsstand* kovariert mit den Wünschen: So streben vor allem bildungsferne Befragte bessere Arbeitsmarktchancen an.

Auch spielt der *Familienstand*^d eine Rolle. Sofern die Teilnehmer/innen auf eine aktuelle bzw. vorangegangene Familienerfahrung blicken, ist ihr Anliegen ausgeprägter, Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen. Ohne diese Erfahrung schenkt man dem sichtbar weniger Bedeutung. Leben minderjährige Kinder im Haushalt der Kursbesucher/innen, werden mehr Chancen auf ein gutes Einkommen erwartet als seitens der

Kinderlosen (vgl. Tabelle A5). Das repliziert sich beim Blick auf neue berufliche Orientierungen. Dieser tritt deutlicher hervor, wenn Heranwachsende im Haushalt leben.

Optimistischer Blick und Wohlbefinden erhöhen Erwartungen und Eindrücke

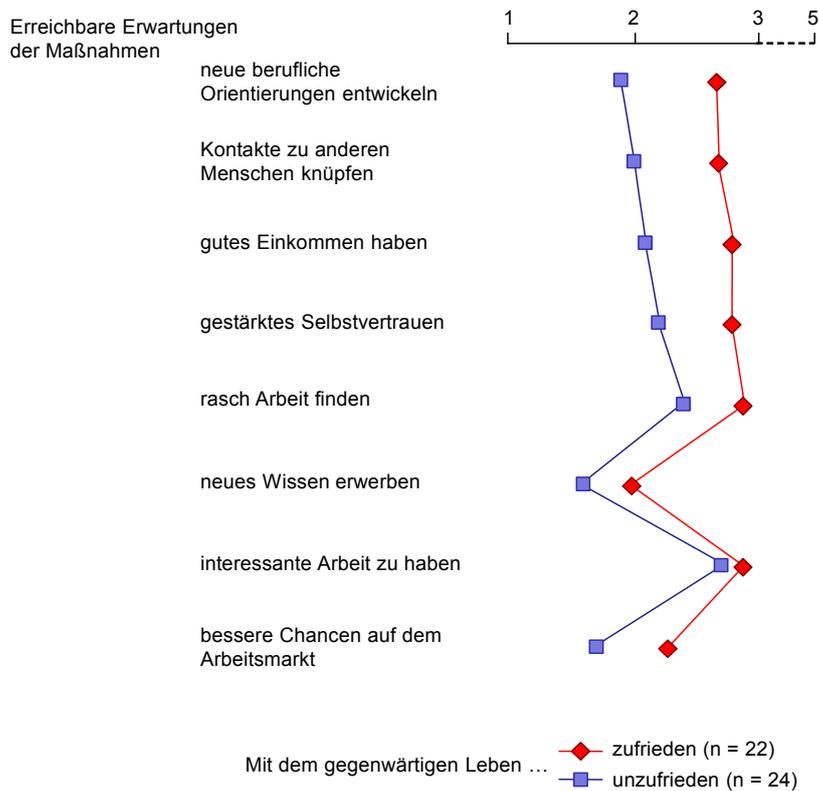
Auswirkungen zeigen auch die *Belastungen* – je größer sie sind, desto mehr wird erwartet, ein gestärktes Selbstvertrauen aus der Maßnahme mitzubekommen (vgl. Tabelle A6). Mit geringerer Belastung richtet sich der Blick stärker darauf, rasch eine Arbeit zu finden (74%). Individuelle Faktoren haben ebenfalls eine Bedeutung. Je optimistischer der eigene *Blick in die berufliche Zukunft ausfällt*, desto pointierter sind die Erwartungen an die Maßnahme (vgl. Tabelle A6). Das gilt zumal für den Wunsch, eine interessante Arbeit zu finden – bei einem gegenteiligen Blick ist der Enthusiasmus geringer (78 vs. 54%). Dieses Muster repliziert sich bezüglich eines guten Einkommens: Mit einem optimistischen Blick in die berufliche Zukunft streben das rund zwei Drittel an; in der Vergleichsgruppe sind es zwei Fünftel. Auch das Streben, mit dem SGB-II-Projekt rasch eine Arbeit zu finden, ist bei den Optimisten fast doppelt so hoch (68%). Diese Tendenzen zeigen sich in der zweiten Befragung nicht mehr.

Hinzu tritt der *Gesundheitszustand* der Arbeitslosen – je besser er ist, desto nachhaltiger gestalten sich spezifische Merkmale (vgl. Tabelle A6): So wächst mit diesem Zustand die Haltung, eine interessante Arbeit zu haben. Befragte, die ihn ungünstig bzw. schlecht einschätzen, sehen dies negativer (77 vs. 57%). Ferner erhält der Faktor rasch eine Arbeit zu finden eine große mehrheitliche Bedeutung, wenn die Teilnehmer/innen ihr Wohlbefinden als hervorragend beurteilen; jeder Zweite in der Vergleichsgruppe sieht diese Möglichkeit nur teilweise gegeben.

Bedeutsam scheint am Ende der Maßnahme auch die *Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben* zu sein (vgl. Tabelle A8). Mit dieser ist das Gefühl ausgeprägter, sich beruflich neu orientieren zu können. Bei den Unzufriedenen wähnt man zudem eher, das nicht genauer zu beurteilen zu können. Auch die Fähigkeit, Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen wird mehrheitlich bei jenen stärker als Erfolg gewertet, die ihre Lebenssituation als angenehmer empfinden (vgl. Abbildung 5). Ferner vermutet diese Gruppe auch massiver, durch die Maßnahme ein gutes Einkommen erzielen zu können. Auch mit Blick auf ein gestärktes Selbstvertrauen zeigen sich Differenzen: Mit einer positiven Lebenssicht wird eher davon ausgegangen, dieses Selbstwertgefühl entwickelt zu haben als mit einer negativen Einstellung. Hinzu tritt, dass das Empfinden, rasch eine Arbeit zu finden, fast überwiegend von den zufriedenen Befragten vertreten wird. Das spiegelt sich bei der Sicht, neues Wissen erworben zu haben und wird

eher von den Zufriedenen betont. Bilanzierend sieht diese Gruppe die besuchte Maßnahme als außerordentlich hilfreich – besonders für Arbeitslose im Allgemeinen.

Abbildung 5
Erwartungen der Maßnahmen ^{a)} nach Zufriedenheit ^{b)} mit dem gegenwärtigen Leben am Ende der Maßnahmen 2013.
(Mediane)



a) Kategorien: 1=nein, 2=teils/teils, 3=ja
b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2=unzufrieden, 4-5=zufrieden
* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$ (Mediantest)

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Ende der Maßnahmen 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Einen Effekt zeigt auch die von den Befragten anvisierte Entfernung zwischen ihrer Wohnung und einer möglichen Arbeitsstelle. Je weiter weg sie sich vorstellen können, eine solche anzunehmen, desto massiver ist deren Bestreben im Rahmen der Maßnahme ein gestärktes Selbstvertrauen zu erhalten (vgl. Tabelle A 6).

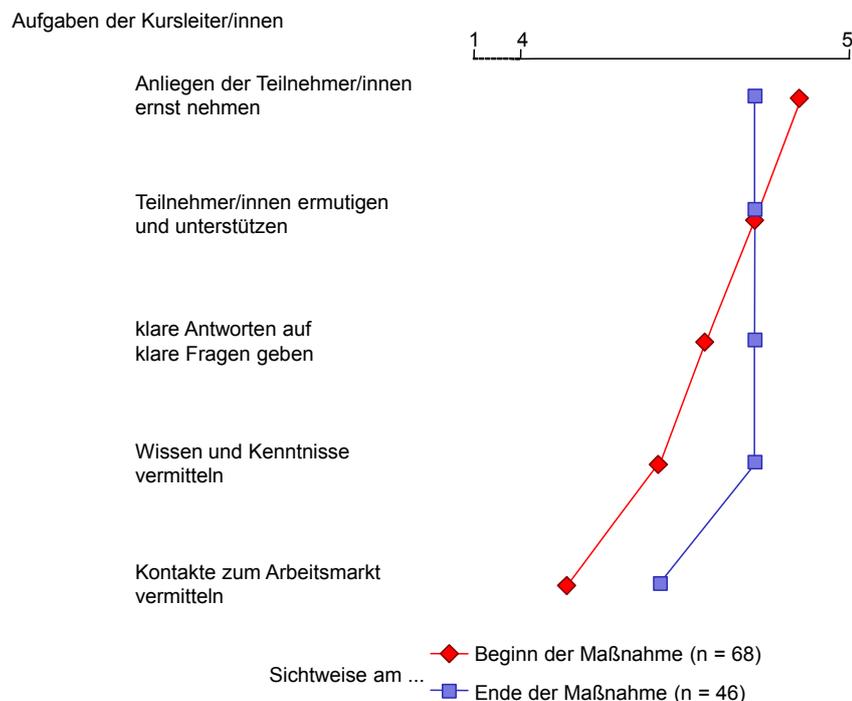
Insgesamt werden Differenzen zwischen eingangs erhofften und abschließend bewerteten Wirkungen der Maßnahmen deutlich. Bleiben berufliche Aspekt zentral, so primär Hoffnungen auf eine interessante und schnelle Arbeitsfindung; bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden nicht gesehen, aber von bildungsfernen Befragten gewünscht. Auch das Gefühl soziale Kompetenzen erreicht zu haben, fällt geringer aus. Frauen erhoffen sich eher ein gutes Einkommen, Männer ein gestärktes Selbstvertrauen.

en. Der Geschlechtereffekt egalisiert sich aber im Laufe Maßnahmen. Auch ein optimistischer Blick sowie eine wachsende Gesundheit erhöhen diese Aussichten.

5.3 Die Kursleiter/innen im Blick der Erwartungen und Beurteilungen

Da die inhaltliche und pädagogische Gestaltung der Maßnahme ein wichtiger Faktor für die Betrachtung bzw. Bewertung durch die Teilnehmer/innen ist, wurden sie auch bezüglich der Kursleiter/innen befragt. Dabei äußern sich die Arbeitslosen pointiert über die von den Verantwortlichen zu erfüllenden Erwartungen und Umsetzung. So wurde es zu Beginn der Maßnahmen als eine herausragende Aufgabe gesehen, die *Anliegen der Kursangehörigen ernst zu nehmen* (vgl. Frage 8 Anhang Fragebogen 1). Ebenso ausgeprägt ist es, durch die Verantwortlichen immer wieder ermutigt und unterstützt zu werden. Ferner werden *klare Antworten auf gestellte Fragen* erwartet. Obgleich etwas geringer, sehen die Befragten auch in der *Vermittlung von spezifischem Wissen und entsprechenden Kenntnissen* eine außerordentlich zentrale Aufgabe (83%). Das gilt auch für das Schlusslicht in dieser Rangreihe: Rund drei Viertel erachten es als relevant, von der Kursleitung *Kontakte zum Arbeitsmarkt vermittelt zu bekommen*.

Abbildung 6
Aufgaben der Kursleiter/innen aus Sicht der Teilnehmer/innen am Beginn und am Ende der Maßnahmen 2013.
(Mediane)



a) Kategorien 1=überhaupt nicht bis 5=voll und ganz

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Beginn und am Ende der Maßnahmen 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt nach der Realisierung dieser Anforderungen gefragt, konturiert sich ein klares Bild: Aus Sicht der Beteiligten wurden sie von den Kursverantwortlichen in hohem Maße erfüllt (vgl. Frage 4 Anhang Fragebogen 2). Im Vergleich zum Beginn der Maßnahme sind bis zu ihrem Ende nur kleinere Veränderungen sichtbar (vgl. Abbildung 5) – so sind die Anteile derer, die sich in ihren Anliegen ernstgenommen fühlen und klare Antworten erwarteten nur leicht gesunken. Hingegen erachten die Befragten die wahrgenommene Vermittlung von Wissen und Kenntnissen höher, als ursprünglich erwartet (87%). Auch die Aufgabe, Kontakte zum Arbeitsmarkt herzustellen wird erfolgreicher beurteilt als anfangs erhofft (82%); das gilt auch dafür klare Antworten auf die Fragen der Teilnehmer/innen zu geben.

Mit dem Alter wachsen die Erwartungen

Des Weiteren kommt dem *Lebensalter* Bedeutung zu. Die Befunde belegen, dass mit diesem die bereits in jungen Jahren relativ hohen Erwartungen an die Kursleiter/innen wachsen (vgl. Tabelle A9). So äußern besonders jene Personen ab Mitte 30 stärker, es sollten unbedingt Kontakte zum Arbeitsmarkt vermittelt werden – das ist den jüngeren Teilnehmer/innen etwas weniger wichtig (vgl. Tabelle 2). Auch das Bedürfnis, klare Antworten auf Fragen zu geben, nimmt mit dem Alter zu. Dieses Muster repliziert sich bei dem Anliegen, dass die Arbeitslosen von den Kursleiter/innen ernstgenommen werden. Zudem wird besonders von den älteren Befragten gefordert, ermutigt und unterstützt zu werden. Diese Differenzen treten am Ende der Maßnahmen nicht mehr auf.

Tabelle 2
Erwartungen an die Kursleiter/innen nach Alter zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Angaben in %)

Aufgabe der Kursleiter ist es ... ^{a)}	Alter ^{b)}		
	jung n=37	alt n=31	
Kontakte zum Arbeitsmarkt zu vermitteln	67	79	*
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen zu geben	81	97	*
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst zu nehmen	81	97	**
die Teilnehmer/innen zu ermutigen und zu unterstützen	83	93	*
Wissen und Kenntnisse zu vermitteln	86	80	

a) Zusammenfassung und Nennung der Kategorien 4-5 = hohe Erwartung

b) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$ (Chi²-Test)

Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; an Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Als effektiv erweist sich hinsichtlich der Erwartungen ferner die *Geschlechtszugehörigkeit*. Besonders die Frauen schreiben den Kursleiter/innen die Aufgabe zu, Kontakte

zum Arbeitsmarkt zu vermitteln (vgl. Tabelle A9). Durchgehend mehrheitlich betont, pointieren dies die Frauen deutlich stärker als die Männer (81 vs. 58%). Bei der abschließenden Beurteilung der Umsetzung dieser Aufgabe, hat das Geschlecht keine Bedeutung mehr. Diese Aufgabe wird auch von den Befragten unterstrichen, bei denen minderjähriger Nachwuchs im Haushalt wohnt.

Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben trägt zu positiveren Urteilen bei

Unter dem Aspekt subjektiver Merkmale ist die *Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben* bedeutsam – das spiegelt sich allem voran in den Urteilen der Arbeitslosen gegenüber den Umsetzungen der Erwartungen durch die Kursverantwortlichen nach der Maßnahme: Diese werden mit zunehmendem Wohlbefinden gegenüber dem aktuellen Leben positiver bewertet (vgl. Tabelle A12). Das äußert sich allem voran darin, dass die Zufriedenen zum einen fast einhellig wahrnehmen, dass seitens der Verantwortlichen Kontakte zum Arbeitsmarkt vermittelt worden seien; zum anderen unterstreichen sie genauso nachhaltig einen grundlegenden Vorrat an Wissen und Kenntnissen. Bei den unzufriedenen Arbeitssuchenden ist dies geringer – besonders hinsichtlich der Kontakte zum Arbeitsmarkt. Und umgekehrt mag gelten, dass jene, die positive Erfahrungen im beruflichen Feld machen konnten, ihr Leben in einem günstigeren Licht sehen und zufriedener sind.

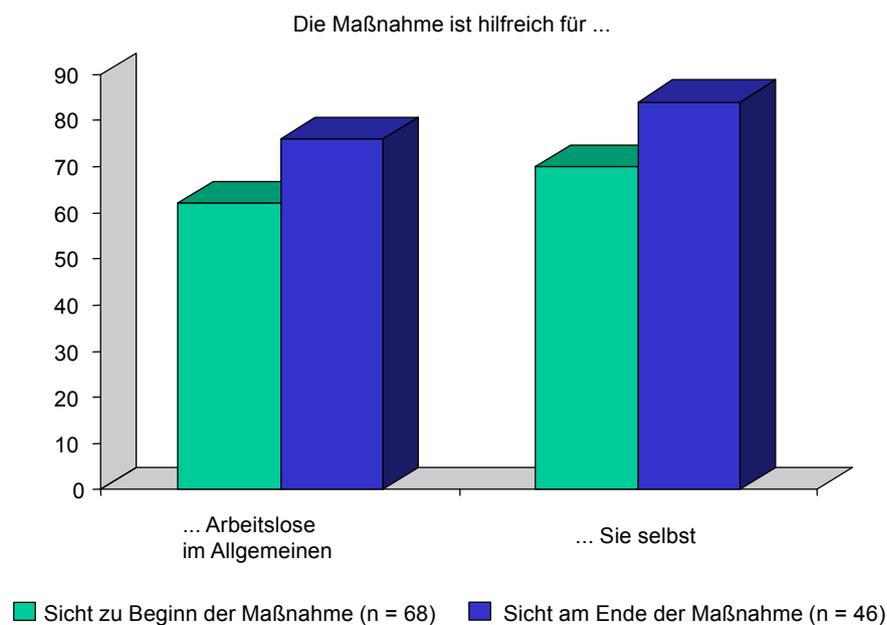
Eine Analyse berufsbezogener Faktoren skizziert die Bedeutung der *Berufserfahrung* (vgl. Tabelle A11): Mit ihr sind die Erwartungen an die Maßnahme höher angesiedelt – besonders jene, die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst zu nehmen. Ohne diese Erfahrung stellen die Befragten dieses Anliegen etwas geringer heraus (90 vs. 70%). Es fällt auf, dass sich diese Gruppe mit jedem Fünften in der Mitte der fünfstufigen Erwartungsskala positioniert; bei den Befragten mit beruflichen Kenntnissen ist es keiner. Diese Tendenz spiegelt sich bezüglich der Ermunterung und Unterstützung der Angehörigen der Maßnahmen durch die Kursleiter/innen.

Zusammenfassend wird ein sehr positives Bild von den Kursverantwortlichen skizziert. Die Befragten attestieren ihnen die eingangs formulierten Erwartungen nachhaltig erfüllt bzw. sogar übertroffen zu haben – besonders hinsichtlich der Kontakt- und Wissensvermittlung. Dabei nehmen allem voran mit dem Alter die Erwartungen an die Maßnahmen zu. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt sind auch Geschlecht und Familienstand bedeutsam. Je zufriedener die Arbeitslosen mit ihrem gegenwärtigen Leben sind, desto positiver urteilen sie hier.

5.4 Wirkungen der Maßnahme

Bei der Frage, inwieweit solche Maßnahmen hilfreich sind, um Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen, positionieren sich die Befragten bereits zu Beginn relativ deutlich (vgl. Frage 9 Anhang Fragebogen 1): Sie weisen diesen eine große Bedeutung zu; primär für sich selber als Chance, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden (70%) – das wird besonders von den ledigen Befragten und jenen mit Kindern betont (vgl. Tabelle A13). Etwas nachrangiger signalisieren sie dies für Arbeitslose im Allgemeinen. Allerdings betont fast jeder Dritte, nicht zu wissen, inwieweit das ihnen helfen mag; dieser Anteil ist bei der individuellen Einschätzung geringer.

Abbildung 7
Wirkung der Maßnahme zu Beginn und am Ende der Maßnahme 2013.
(Angaben in %)



Quelle: Bewertung SGB II Maßnahmen Gießen; Erhebung am Beginn und am Ende der Maßnahmen 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Trotz der teilweise kritischen Sicht auf die eingelösten Erwartungen an die Maßnahmen, meinen die Teilnehmer/innen an deren Ende, sie seien außerordentlich hilfreich, um sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Frage 5 Anhang Fragebogen 2). Ihrer Ansicht nach hat diese Aussicht bis zum zweiten Erhebungszeitpunkt sogar zugenommen – allem voran für einen selber (vgl. Abbildung 6). Ferner tendieren nach der Maßnahme mehr Befragte dazu, sich zu verorten und weniger die Antwortkategorie „weiß nicht“ anzukreuzen. Dieses Muster repliziert sich auch mit Blick auf Arbeitslose im Allgemeinen.

Die Wirkung einer solchen Maßnahme kann auch daran kenntlich gemacht werden, inwieweit Chancen auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden. Diese werden von den Befragten in der zweiten Erhebung als durchaus vorhanden eingeschätzt (vgl. Frage 6 Anhang Fragebogen 2). Etwas mehr als die Hälfte kreuzen die höchsten Antwortkategorien 4 oder 5 an – und schätzt damit die Chancen sehr hoch ein, mit der speziell besuchten Maßnahme Arbeit zu finden; nicht wenige sehen dies aber auch kritisch. Die Sicht hierauf kovariiert in deutlichem Maße mit der Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben (vgl. Tabelle A16). Je zufriedener die Arbeitslosen damit nach der beendeten Maßnahme sind, desto höher erachten sie die Gelegenheit, auf dem Arbeitsmarkt integriert zu werden. Und umgekehrt je positiver die Position auf dem Arbeitsmarkt gesehen wird, desto zufriedener wird das eigene Leben eingeschätzt.

Auch die Frage nach einer erneuten Teilnahme an einer solchen bzw. vergleichbaren Maßnahme kann deren Beurteilung konturieren. So wird tendenziell die Neigung deutlich, ein ähnliches Projekt gerne wieder besuchen zu wollen (vgl. Frage 6 Anhang Fragebogen 2). Die hierfür vorhandenen Gründe – die die Befragten in einer offenen Frage formulieren konnten – lassen besonders soziale bzw. individuelle Faktoren hervortreten (vgl. Tabelle A17). Dabei spielen sowohl die Möglichkeit, soziale Kontakte knüpfen zu können als auch die Vermittlung spezifischer Strukturen, die als hilfreich für den weiteren Lebenslauf betrachtet werden, eine große Rolle. Hinzu kommt das Gefühl, integriert zu sein bzw. zu werden, von einem erlebten Zusammenhalt zu profitieren und viel zu lernen – dies scheint über ein gestärktes Selbstbewusstsein auch ein verbessertes Selbstwertgefühl einzuschließen. Wenngleich in geringerem Maße betont, wird zudem die Chance gesehen, in beruflichen Angelegenheiten weiterzukommen. Ein erneuter Besuch wird auch mit viel Hilfe bzw. besseren Chancen auf eine Arbeit begründet. Sofern überhaupt von einem erneuten Besuch Abstand genommen wird, kommen kritische Töne des Nutzens für den Arbeitsmarkt zum Tragen.

Obgleich nicht überdurchschnittlich ausgeprägt, formulieren die Arbeitslosen nach ihrer Teilnahme einige Hinweise, inwieweit die Kursleiter/innen aus ihrer Sicht Qualität und Wirkung der besuchten Maßnahme steigern könnten. Allem voran plädieren sie für deren Verlängerung (vgl. Frage 7 Anhang Fragebogen 2). Nachrangiger werden mehr Informationen über die Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Kursleiter/innen angemahnt; dies zu verstärken, wird eher weniger bedeutsam begriffen. Diese Tendenz gilt auch für weitreichendere Kontakte zum Arbeitsmarkt – der überwiegende Teil der Befragten hält diese für ausreichend. Am wenigsten scheint ihnen eine intensivere Betreuung und Beratung durch das Jobcenter relevant; das wird überwiegend abgelehnt.

Dabei fällt auf, dass sich bei der Bewertung der Hinweise nicht wenige der Befragten in der neutralen Mitte der mit fünf Ausprägungen gestalteten Likert-Skala positionieren – besonders wenn es um mehr Informationen über die Chancen auf dem Arbeitsmarkt geht; am geringsten ist dies bei dem Rat der Fall, eine intensivere Betreuung und Beratung durch das Jobcenter vorzuschlagen.

Einhergehend mit Schwankungen, *resümieren* die Arbeitslosen die Maßnahmen an deren Ende insgesamt als durchaus nützlich auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Sie schätzen ihre Chancen dazu als nicht niedrig ein; besonders wenn dies von einem optimistischen Blick auf ihr Leben und Zufriedenheit unterlegt ist. Entsprechend ausgeprägt ist auch die Tendenz, erneut eine derartige Maßnahme besuchen zu wollen. Vorschläge diese bzw. die damit verbundenen Wirkungen zu optimieren münden vor allem im Wunsch nach deren Verlängerung.

6 Bilanz und Folgerungen

Ziel des vorliegenden Berichtes war es zum einen, sich dem amorphen Begriff *Employability* zu nähern und ihn in seiner Bedeutung für die individuelle Positionierung auf dem Arbeitsmarkt aufzubereiten; zum anderen, die für SGB-II-Bezieher/innen in diesem Rahmen angelegten Maßnahmen empirisch zu erkunden – und damit die Sicht der unmittelbar Betroffenen auf für die *Employability* als zentral erachteten Merkmale, um Chancen und Reichweite sowie mögliche Optimierungsvorschläge zu eruieren.

Die Etablierung von *Employability* hat zu einer veränderten Sichtweise auf Teilhabe, Verantwortlichkeiten und der Konstituierung individueller Arbeitsfähigkeit beigetragen – diese wird als vom Einzelnen herstellbar erachtet und über fachliche auch auf soziale Kompetenzen bezogen. Das suggeriert zugleich eine Entlastung der Gesellschaft von Verantwortlichkeiten und stellt die Einzelnen vor massive Herausforderungen. Denn es sollten gerade mit Blick auf Ein- bzw. Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt, die Anforderungen spezifischer Förderungen unter diesem Gesichtspunkt individualisiert werden. Dafür wären sowohl individuelle als auch strukturelle Handlungsmuster zu kombinieren; da diese Entwicklung nicht allein aus individueller Sicht bewerkstelligt werden kann. Entsprechend sind dabei auch jene Institutionen – und damit die Gesellschaft an sich – zentral, die zur Beschäftigungsfähigkeit beitragen sollen. Hier ist wiederum eine tiefgründige Verantwortung der dies leistenden Einrichtungen unübersehbar. Besonders deswegen scheint die Untersuchung der Frage unverzichtbar, inwie-

weit die Institutionen gerade von Arbeitslosen als dazu in der Lage gesehen und beurteilt werden.

Die im vorliegenden Bericht präsentierten Befunde basieren auf zwei Befragungen, die zu Beginn und am Ende in ausgewählten Maßnahmen 2013 in der Stadt Gießen durchgeführt wurden. Sicher auch eingedenk ihrer inhaltlichen Ausrichtung und der Zielgruppe zeigt sich eine überwiegend weibliche und ledige Teilnehmerschaft, die mit ihren Kindern im selben Haushalt wohnt. Der Großteil besucht erstmals eine Maßnahme, hat die deutsche Staatsbürgerschaft und stammt aus einer bildungsfernen Klasse; er wird vom Jobcenter finanziert und ist ohne Berufsabschluss. Sofern sie gearbeitet haben, möchte die Mehrheit künftig in einem anderen, primär im Sozialbereich wirken. Die Befragten geben an, gesund und wenig beeinträchtigt zu sein. Belastet sehen sie sich besonders durch ihre Arbeitslosigkeit und die finanzielle Lage. Im Laufe des Besuchs der Maßnahme wächst die Tendenz, positiv in die berufliche Zukunft zu schauen und mit dem eigenen Leben zufrieden zu sein.

Die Arbeitslosen wissen konkret ihre *persönlichen Wichtigkeiten an einen Beruf* zu pointieren – die wenigsten halten die Vorstellungen aber nach der Maßnahme für erreichbar. Das gilt noch am ehesten und verstärkt für ein gutes Einkommen und Aufstiegschancen. Bezüglich *erwarteter Wirkungen der Maßnahmen* äußern die Befragten deutlich ihre beruflichen wie sozialen Wünsche. Es bleiben durchaus positive Aussichten auf die beruflichen Effekte am Ende der SGB-II-Projekte bestehen – allem voran schnell sowie eine interessante Arbeit zu finden. Hingegen sieht man weniger bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auch soziale Kompetenzen scheinen weniger gestärkt. Als positiv konturiert sich das Bild der *Kursleiter/innen und ihrer Aufgaben*. Eingangs gestellte Erwartungen sehen die Befragten am Ende nachdrücklich bestätigt; besonders bezüglich des Herstellens von Kontakten sowie der Vermittlung von Wissen und Kenntnissen. Insgesamt unterstreichen sie, dass die *Maßnahmen hilfreich sind, um Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen* – sowohl für sich selber als auch für Arbeitslose im Allgemeinen. Gerade aufgrund ihrer Strukturiertheit und der Vermittlung von Struktur ist die Tendenz groß, erneut eine Maßnahme besuchen zu wollen. Hinsichtlich der *Vorschläge, die Wirkungen* zu optimieren, erscheint ihnen eine Verlängerung der Maßnahmen zentral.

Aus den vorliegenden Befunden lassen sich *Hinweise* für deren Optimierung ableiten. So dürften spezifische Abstimmungen zwischen den beruflichen Vorstellungen bzw. Gewichtungen der Teilnehmer/innen mit den Zielen bzw. Möglichkeiten der Praxispro-

jekte, diese noch attraktiver machen. Damit verknüpft könnte dies das durchaus positive Bild auf die abschließenden Beurteilungen der Maßnahmen weiter stärken – allem voran durch einen deutlicheren Bezug auf die Chancen am Arbeitsmarkt. Aufgrund der außerordentlich hohen Zufriedenheit mit den Kursleiter/innen böte sich hier ein fruchtbarer Rahmen durch ein gestärktes, interaktives Miteinander, ein Mehr an persönlichen bzw. individuellen und sozialen Kompetenzen anzustreben – hierbei könnte auch tiefergehend die Bedeutung eines größeren Praxisbezuges diskutiert und vermittelt werden. Als ein möglicher Weg, dies zu realisieren, könnte der Vorschlag der Teilnehmer/innen beitragen, die Maßnahmen zu verlängern.

Ferner könnte auch ein verstärkter Einbezug der Belange der Frauen Chancen bieten, den Blick auf berufliche Erreichbarkeiten zu eröffnen – besonders einen sicheren Arbeitsplatz. Zudem wäre zu überlegen, inwieweit mit der jeweiligen Klientel spezifische Faktoren erarbeitbar wären, um individuelle Zufriedenheiten und damit positive berufliche Zuschreibungen sowie entsprechende Wirkungen der Maßnahmen zu stärken. Dabei dürfte auch weiterhin die Konzentration auf die Gesundheit der Teilnehmer/innen ebenso eine Rolle für optimistische Einschätzungen spielen, wie der bisherige Umgang mit älteren Arbeitslosen.

Obgleich die vorliegende Studie wegen des geringen Sampleumfangs eher heuristischen und explorativen Charakter hat, wird die Tendenz deutlich, dass die Maßnahmen durchaus zu den der Employability der Befragten zugrunde gelegten Fähigkeiten und Erwartungen beitragen. Die Hinweise der Teilnehmer/innen zeigen aber auch das Potential, dies entsprechend zu stärken und sich einem, den differenzierten Erwartungen an die Beschäftigungsfähigkeit gerecht werdendes, ganzheitliches Konzept zu widmen – sowohl bezüglich spezifischer Gruppen bzw. Individuen als auch unter strukturellen Rahmenbedingungen. Gerade hinsichtlich der Bedeutung, fachliche wie soziale Fähigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln und zur individuellen Eigenständigkeit anzuleiten, sollten die Einschätzungen der Arbeitslosen nicht ungenutzt bleiben, die Möglichkeiten zur Beschäftigungsbefähigung weiter auszubauen. Dies sollte freilich auf der Grundlage von vertiefender empirischer Forschung geschehen, um diesen Prozess sowie die potentiellen Veränderungen in der Teilnehmerschaft auf der Grundlage von gesicherten Befunden anzustoßen und zu begleiten.

Anmerkungen

- 1 Der vorliegende Bericht ist eine etwas überarbeitete Version des Forschungsberichtes „Evaluation von Projekten mit SGB-II-Bezug zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in Gießen. Empirische Befunde aus einer standardisierten, schriftlichen Befragung“.
- 2 Die bivariaten Auswertungen orientieren sich an den entsprechenden Medianvergleichen. Die vorliegenden Ausführungen richten sich an den dort aufgezeigten signifikanten Effekten auf der Grundlage des Mediantests aus (Lienert/von Eye 1994) – die entsprechenden Signifikanzen auf der Grundlage von absoluten Häufigkeiten wurden auf Grundlage der gängigen Chi²-Basis ermittelt. Ausgewählte Prozentverteilungen sollen die einzelnen Kreuztabellen präsentieren.
- 3 Für eine globale Übersicht und Bearbeitung wurde bei Frage 13 im Fragebogen 1 eine Summenskala gebildet. Voraussetzungen dafür waren positive Assoziationskoeffizienten zwischen den Variablen. Verwendet wird der Assoziationskoeffizient M, der die Nachteile von Gamma und Tau minimiert. Ferner wird die zentrale Tendenz ordinal skalierten Variablen anhand des Medians dargestellt. Der Median zeigt bei jeder Variable die Stelle auf der Antwortskala, an der sich die Verteilung halbiert. Sofern vorhanden, wurden dabei die Kategorien „weiß nicht“ bzw. „trifft nicht auf mich zu“ bei seiner Berechnung ausgespart. Die Grundverteilungen sind den im Anhang enthaltenen Instrumenten zu entnehmen.
- 4 Unter „Familienstand“ wird in diesem Zusammenhang das „Personenstandswesen“ verstanden, d.h. inwieweit bzw. in welcher Lebenspartnerschaft der Befragte lebt und damit eine entsprechende Rechtstellung einnimmt: ledig, verheiratet, geschieden oder verwitwet. Dabei wird unterscheiden, ob die Person ledig oder in einer rechtlich anderen Partnerschaft steht bzw. stand und in diesem Rahmen Erfahrungen hat. Der Einfachheit halber wird dies als „Familienstand“ subsummiert.

Literatur

- Achatz, J./Fehr, S./Schels, B./Wolff, J. (2012): Wovon jungen Arbeitslose im SGB II am meisten profitieren. IAB-Kurbericht, 6, 2012,
- Ackermann, K.-F. (2005): Führungskräfteentwicklung unter dem Aspekt der Employability. In: Speck, P. (Hrsg.): Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung (2. Aufl.). Wiesbaden, S. 251-268.
- Ames, A. (2008): Hartz IV in Baden-Württemberg. Die Erfahrungen der Betroffenen mit der Umsetzung und den Auswirkungen des SGB II. Eine Studie im Auftrage der Hans-Böckler-Stiftung.
- atb (2013): Stabilisierung fern des Arbeitsmarkts. Online: http://www.giessener-anzeiger.de/lokales/kreis-giessen/landkreis/landraetin-verteilt-geld-der-eu-und-des-landes-fuer-projekte-im-kreis-414-000-euro-fuer-235-plaetze_13214377.htm; letzter Zugriff: 22.01.2014
- Bargel, T./Bargel, H./Dippelhofer, S. (2008): Der Bachelor – zum Image einer neuen sozialen Kategorie. Empirische Befunde zur Sicht der Studierenden. ZSE, 28, 4, S. 377-391.
- Blancke, S./Roth, C./Schmid, J. (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Nr. 157/Mai 2000.
- Blancke, S./Roth, C./Schmid, J. (2001): „Employability“ – Sicherung der eigenen Beschäftigungschancen? Skizze einer neuen Strategie der beruflichen Qualifizierung. SOWI 4, 2001, S. 78-81.
- Bonin, H./Fries, J./Maier, M./Walter, T. (2010): Vorstudie zur Evaluation von Fördermaßnahmen für Jugendliche im SGB II und SGB III. Endbericht. November 2010.
- Brümmer, R./Szogas, C. (2006): Employability: Selbstverantwortung fordern – Schlüsselkompetenzen fördern – Eine ganzheitliche Sicht. In: Rump, J./Sattelberger, T./Fischer H. (Hrsg.): Employability Management – Grundlagen, Konzepte, Perspektiven. Wiesbaden, S.149-164.
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht, Januar 2014. Nürnberg.
- Caritasverband Gießen e.V. (2013): Unser Jahresrückblick 2012. Online: http://www.caritas-giessen.de/sys/cms/upload/pdf/Jahresberichte/CV_Giessen_Jahresbericht_2012.pdf
- Copenhagen Declaration (2002): Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training. Luxembourg.
- DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) (2002): Bachelor und Masterstudiengänge. Erhebung des DIHK bei Mitgliedsunternehmen von Industrie und Handelskammern über die Akzeptanz von Bachelor und Masterstudiengängen bzw. Beschäftigungsaussichten der Absolventen dieser Studiengänge in der Wirtschaft. Online: <http://www.htw-aalen.de/dokument/e/ihk.pdf>; letzter Zugriff: 22.01.2014
- Dippelhofer, S. (2011). Hochschulforschung als Zweig der Bildungsforschung. In: Dippelhofer-Stiem, B./Dippelhofer, S. (Hrsg.): Erziehungs- und Bildungssoziologie. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Periodisches Sammelwerk in 20 Fachgebieten. Herausgeber: Juventa. Erscheinungsweise: Vierteljährlich seit 2009. Online: <http://erzwissonline.de/>
- Europäische Kommission (1993): Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert – Weißbuch KOM(93) 700, Dezember 1993.
- Europäische Kommission (1995): Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Brüssel, KOM(95) 590 endg.
- Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen (Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen) SEK(2000) 1832.
- Kommission der europäischen Gemeinschaften (2001): Die konkreten Ziele der Bildungssysteme. Bericht der Kommission. Brüssel.
- Fischer, H. (2006): Wenn nicht ich, wer dann? Employability ist unerlässlich in veränderten Arbeitswelten. In: Rump, J./Sattelberger, T./Fischer H. (Hrsg.): Employability Management – Grundlagen, Konzepte, Perspektiven. Wiesbaden, S. 85- 92.
- Förderverein für seelische Gesundheit e.V. (o.J.): <http://www.fsg-giessen.de/>
- Friese, M./Siecke, B. (2012): Unterstützung für Erziehende beim Wiedereinstieg in den Beruf. Schlussbericht der Evaluation. Eine Studie im Auftrag des Zentrum Arbeit und Umwelt Gießen (ZAUG).

- Hartmann, M. (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt.
- Hickel, R. (2003): Hartz-Konzept: Arbeitslose effektiver in billige Jobs – Deregulierungsschub auf den Arbeitsmärkten. APuZ. B 6-7, 2003, S. 7-9.
- Hillage, J./Pollard, E. (1998): Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Research Report No. 85. The Institute for Employment Studies. Sudbury.
- Jozwiak, E./Wolff, J (2007): Kurz und bündig – Trainingsmaßnahmen im SGB II. IAB-Kurzbericht. 24, 2007.
- Jugendwerkstatt Gießen (o.J.): <http://www.jugendwerkstatt-giessen.de/>
- Kraus, K. (2005): Employability versus Beruf? Zur Kontextualisierung der Diskussion um Employability in Deutschland. ZBW, 101, 4, S. 574-591.
- Kraus, K. (2007): Beruflichkeit, Employability und Kompetenz. In: Gillen, J./Elsholz, U./Dehnborstel, P.(Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit- Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Berlin, S. 235- 248
- Kraus, K. (2008): Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik. In: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO Diskurs Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn.
- Kühl, J./Oschmiansky, F./Schultheis, K./Sell, S. (2013): Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Bundeszentrale für politische Bildung. Dossier Arbeitsmarktpolitik. Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/155386/massnahmen-zur-beruflichen-eingliederung?p=all>; letzter Zugriff: 22.01.2014
- Lienert, G. A./Eye, A (1994): Erziehungswissenschaftliche Statistik. Eine elementare Einführung für pädagogische Berufe. Weinheim.
- lpb-bw (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg) (2014): Arbeitslosengeld II - Hartz IV. Online: http://www.lpb-bw.de/hartz_iv_aktuell.html; letzter Zugriff: 21.03.2014
- Nagl, W./Walter, H.-G./Staud, J. (1986) (Hrsg.): Statistisches Verfahren der empirischen Sozialforschung in einem Programmpaket. Das Konstanzer Statistische Analyse System. KOSTAS. Forschungsbericht 47 des Zentrum I/SFB 23 Bildungsforschung der Universität Konstanz. Konstanz.
- Nickel, S. (2011): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis. CHE Arbeitspapier Nr. 148, September 2011.
- Plan B (o.J.): Plan B. Psychosoziale Beratung für Personen im SGB II – Leistungsbezug. Ein kommunales Eingliederungsprogramm des Landkreises Gießen in Kooperation mit dem Jobcenter Gießen. Faltblatt.
- red (2012): Jugendwerkstatt bilanziert 2013: Viel erreicht. Online: http://www.giessener-anzeiger.de/lokales/stadt-giessen/nachrichten-giessen/jugendwerkstatt-bilanziert-2_013-viel-erreicht_13731698.htm
- Rump, J./Eilers, S. (2006): Managing Employability. In: Rump, J./Sattelberger, T./Fischer H. (Hrsg.): Employability Management- Grundlagen, Konzepte, Perspektiven. Wiesbaden, S. 13-73.
- Rump, J./Sattelberger, T./Fischer, H. (Hrsg.) (2006): Employability Management
- Rump, J./Völker, R. (2007): Employability in der betrieblichen Praxis. Heidelberg.
- Schmid, G. (2003): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Strategie und Vorschläge der Hartz-Kommission. APuZ. B 6-7, 2003, S. 3-6.
- Schubarth, W./Speck, K./Ulbricht, J./Dudziak, I./Zylla, B. (2013): Employability und Praxisbezüge im wissenschaftlichen Studium. HRK-Fachgutachten. Projekt nexus. Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre. Bonn.
- Schulz, R. (2002): Bildung! Nein Danke? Zur Geschichte und Aktualität eines umstrittenen Themas. Oldenburger Universitätsreden. Nr. 137. Oldenburg.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I. S. 2954) http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_2/gesamt.pdf
- Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I. S. 594) http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf

Anhang

Anhangtabellen	47
Anhang Fragebogen 1	55
Anhang Fragebogen 2	60

Tabelle A 1
Persönliche Wichtigkeit an einem Beruf nach Geschlecht, Bildungsstand, Alter und Familienstand zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Was ist Ihnen persönlich an einem Beruf wichtig?	Geschlecht		Bildungsstand ^{a)}		Alter ^{b)}		Familienstand ^{c)}		Personen im eigenen Haushalt				
	weiblich n=42	männlich n=26	niedrig n=37	hoch n=20	jung n=37	alt n=31	ledig n=46	Partnererfahrung n=22	Ehe-/Lebenspartner		Kinder		
									nein n=33	ja n=18	nein n=28	ja n=29	
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten					3,3	4,6	*				3,2	4,3	*
einen sicheren Arbeitsplatz haben													
eigene Idee verwirklichen können													
ein hohes Einkommen erzielen											3,0	4,1	*
viel Freizeit haben													
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen	4,6	2,8	**								3,0	4,8	**
Aufstiegsmöglichkeiten													
selbständig Entscheidungen treffen zu können	4,4	3,5	*										

a) Zusammenfassung und Nennung: „niedrig“ = Hauptschule, „hoch“ = mittlere Reife, (Fach-)Abitur
b) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt
c) Zusammenfassung und Nennung: „ledig“ vs. „Partnererfahrung“ = verheiratet, geschieden, verwitwet
* p ≤ 0.05; ** p ≤ 0.01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 2
Persönliche Wichtigkeit an einem Beruf nach Alltagsbelastungen, Blick in die berufliche Zukunft, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Gesundheit zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Was ist Ihnen persönlich an einem Beruf wichtig?	Alltagsbelastungen ^{a)}		Blick in die berufliche Zukunft		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{b)}		Gesundheit ^{c)}	
	nicht/wenig belastet n=28	belastet n=29	pessimistisch n=26	optimistisch n=39	unzufrieden n=22	zufrieden n=43	nicht gesund n=30	gesund n=37
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten								
einen sicheren Arbeitsplatz haben								
eigene Idee verwirklichen können								
ein hohes Einkommen erzielen								
viel Freizeit haben								
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen	4,6	3,3	*					
Aufstiegsmöglichkeiten								
selbständig Entscheidungen treffen zu können								

a) Zusammenfassung und Nennung der Summenskala Belastungen: 9-26= nicht/wenig belastet; 27-35 = belastet
b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden
c) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = nicht gesund; 3-4 = gesund
* p ≤ 0.05 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 3

Persönliche Wichtigkeit an einem Beruf nach Entfernung Wohnort-Arbeit, Berufserfahrung, Dauer Arbeitslosigkeit und bisherige Teilnahme an Maßnahmen zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

	Entfernung Wohnort-Arbeit ^{a)}		Dauer Arbeitslosigkeit ^{b)}		Berufserfahrung		bisherige Teilnahme an Maßnahmen ^{c)}	
	gering n=52	groß n=14	kurz n=31	lang n=22	nein n=42	ja n=25	nein n=41	ja n=25
Was ist Ihnen persönlich an einem Beruf wichtig?								
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten								
einen sicheren Arbeitsplatz haben			4,9	4,5	**			
eigene Idee verwirklichen können			4,3	3,3	*			
ein hohes Einkommen erzielen								
viel Freizeit haben								
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen			4,6	3,0	*			
Aufstiegsmöglichkeiten					3,8	3,0	*	
selbständig Entscheidungen treffen zu können								

a) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 30 km = gering; 31-600 = groß

b) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 66 Monate = kurz; 67 Monate und länger = lang

c) Zusammenfassung und Nennung: 1 = nein, 2-4 = ja (einmal, zweimal, mehr als zweimal)

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Tabelle A 4

Erreichbarkeit persönlicher Wichtigkeit in einem Beruf nach Geschlecht, Alter, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Blick in die berufliche Zukunft am Ende der Maßnahme 2013.
(Mediane)

	Geschlecht		Alter ^{a)}		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{b)}		
	weiblich n=28	männlich n=18	jung n=26	alt n=20	unzufrieden n=24	zufrieden n=22	
Inwieweit meinen Sie, dass Sie nach der besuchten Maßnahme im Beruf folgendes erreichen können?							
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten							
einen sicheren Arbeitsplatz zu haben	4,2	3,1	*		3,2	4,4	**
eigene Idee verwirklichen zu können					3,1	4,6	**
ein hohes Einkommen zu erzielen					3,3	4,6	*
viel Freizeit zu haben							
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen							
Aufstiegsmöglichkeiten					3,0	4,8	**
selbständig Entscheidungen treffen zu können							

a) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt

b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung am Ende der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Tabelle A 5
Erwartung in Bezug auf die begonnene Maßnahme nach Geschlecht, Bildungsstand, Alter, Familienstand und Kinder zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf die begonnene Maßnahme?	Geschlecht		Bildungsstand ^{a)}		Alter ^{b)}		Familienstand ^{c)}		Personen im eigenen Haushalt			
	weiblich n=42	männlich n=26	niedrig n=37	hoch n=20	jung n=37	alt n=31	ledig n=46	Partnererfahrung n=22	Ehe-/Lebenspartner		Kinder	
									nein n=33	ja n=18	nein n=28	ja n=29
neues Wissen zu erwerben												
später eine interessante Arbeit zu haben												
ein gutes Einkommen zu bekommen	2,8	2,1	*								2,3	2,8
meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern				3,0	2,7	**						
mein Selbstvertrauen zu stärken	2,7	3,0	**									
rasch eine Arbeit zu finden												
eine neue berufliche Orientierung zu entwickeln											2,4	2,8
Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen							2,7	2,9	*			

a) Zusammenfassung und Nennung: „niedrig“ = Hauptschule, „hoch“ = mittlere Reife, (Fach-)Abitur
b) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt
c) Zusammenfassung und Nennung: „ledig“ vs. „Partnererfahrung“ = verheiratet, geschieden, verwitwet
* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 6
Erwartung in Bezug auf die begonnene Maßnahme nach Alltagsbelastungen, Blick in die berufliche Zukunft, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Gesundheit zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf die begonnene Maßnahme?	Alltagsbelastungen ^{a)}		Blick in die berufliche Zukunft		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{b)}		Gesundheit ^{c)}	
	nicht/wenig belastet n=28	belastet n=29	pessimistisch n=26	optimistisch n=39	unzufrieden n=22	zufrieden n=43	nicht gesund n=30	gesund n=37
neues Wissen zu erwerben								
später eine interessante Arbeit zu haben			2,6	2,9	**		2,6	2,9
ein gutes Einkommen zu bekommen			2,3	2,8	*			
meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern								
mein Selbstvertrauen zu stärken	2,6	2,9	*					
rasch eine Arbeit zu finden	2,8	2,4	*	2,4	2,8	*	2,4	2,8
eine neue berufliche Orientierung zu entwickeln								
Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen								

a) Zusammenfassung und Nennung der Summenskala Belastungen: 9-26 = nicht/wenig belastet; 27-35 = belastet
b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden
c) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = nicht gesund; 3-4 = gesund
* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 7

Erwartung in Bezug auf die begonnene Maßnahme nach Entfernung Wohnort-Arbeit, Berufserfahrung, Dauer Arbeitslosigkeit und bisherige Teilnahme an Maßnahmen zu Beginn der Maßnahme 2013. (Mediane)

Welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf die begonnene Maßnahme?	Entfernung Wohnort-Arbeit ^{a)}		Berufserfahrung ¹⁾		Dauer Arbeitslosigkeit ^{b)}		bisherige Teilnahme an Maßnahmen ^{c)}	
	gering n=52	gering n=52	nein n=42	ja n=25	kurz n=31	lang n=22	nein n=41	ja n=25
neues Wissen zu erwerben								
später eine interessante Arbeit zu haben								
ein gutes Einkommen zu bekommen								
meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern								
mein Selbstvertrauen zu stärken					2,7	3,0	*	
rasch eine Arbeit zu finden								
eine neue berufliche Orientierung zu entwickeln								
Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen								

a) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 30 km = gering; 31-600 = groß

b) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 66 Monate = kurz; 67 Monate und länger = lang

c) Zusammenfassung und Nennung: 1 = nein, 2-4 = ja (einmal, zweimal, mehr als zweimal)

* $p \leq 0.05$ (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Tabelle A 8

Erreichbare Erwartungen in Bezug auf die begonnene Maßnahme nach Geschlecht, Alter, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Blick in die berufliche Zukunft am Ende der Maßnahme 2013. (Mediane)

Haben Sie das Gefühl, dass Sie ...	Geschlecht		Alter ^{a)}		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{b)}		
	weiblich n=28	männlich n=18	jung n=26	alt n=20	unzufrieden n=24	zufrieden n=22	
neues Wissen erworben haben					1,6	2,0	**
Aussicht auf eine interessante Arbeit haben							
ein gutes Einkommen bekommen							
bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben							
Ihr Selbstvertrauen gesteigert ist					2,2	2,8	*
rasch eine Arbeit finden werden					2,4	2,9	**
eine neue berufliche Orientierung zu entwickeln					1,9	2,7	*
Kontakte zu anderen Menschen knüpfen konnten					2,0	2,7	*

a) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt

b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$ (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung am Ende der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Tabelle A 9
Aufgabe der Kursleiter/innen nach Geschlecht, Bildungsstand, Alter, Familienstand und Kinder zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Aufgabe der Kursleiter/innen ist es, ...	Geschlecht		Bildungsstand ^{a)}		Alter ^{b)}		Familienstand ^{c)}		Personen im eigenen Haushalt			
	weiblich	männlich	niedrig	hoch	jung	alt	ledig	Partnererfahrung	Ehe-/Lebenspartner		Kinder	
	n=42	n=26	n=37	n=20	n=37	n=31	n=46	n=22	nein	ja	nein	ja
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst zu nehmen					4,7	4,9	**					
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen zu geben					4,6	4,9	*					
Kontakte zum Arbeitsmarkt zu vermitteln	4,6	3,8	*		4,0	4,7	*				4,0	4,7
die Teilnehmer/innen zu ermutigen und zu unterstützen					4,7	4,9	*					
Wissen und Kenntnisse zu vermitteln												

a) Zusammenfassung und Nennung: „niedrig“ = Hauptschule, „hoch“ = mittlere Reife, (Fach-)Abitur

b) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt

c) Zusammenfassung und Nennung: „ledig“ vs. „Partnererfahrung“ = verheiratet, geschieden, verwitwet

* p ≤ 0.05; ** p ≤ 0.01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 10
Aufgabe der Kursleiter/innen nach Alltagsbelastungen, Blick in die berufliche Zukunft, Zufriedenheit mit dem Leben und Gesundheit zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Aufgabe der Kursleiter/innen ist es, ...	Alltagsbelastungen ^{a)}		Blick in die berufliche Zukunft		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{b)}		Gesundheit ^{c)}	
	nicht/wenig belastet	belastet	pessimistisch	optimistisch	unzufrieden	zufrieden	nicht gesund	gesund
	n=28	n=29	n=26	n=39	n=22	n=43	n=30	n=37
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst zu nehmen								
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen zu geben								
Kontakte zum Arbeitsmarkt zu vermitteln								
die Teilnehmer/innen zu ermutigen und zu unterstützen								
Wissen und Kenntnisse zu vermitteln								

a) Zusammenfassung und Nennung der Summenskala Belastungen: 9-26= nicht/wenig belastet; 27-35 = belastet

b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden

c) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = nicht gesund; 3-4 = gesund

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 11

Aufgabe der Kursleiter/innen nach Entfernung Wohnort-Arbeit, Berufserfahrung, Dauer Arbeitslosigkeit und bisherige Teilnahme an Maßnahmen zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Aufgabe der Kursleiter/innen ist es, ...	Entfernung Wohnort-Arbeit ^{a)}		Berufserfahrung		Dauer Arbeitslosigkeit ^{b)}		bisherige Teilnahme an Maßnahmen ^{c)}	
	gering n=52	groß n=14	nein n=42	ja n=25	kurz n=31	lang n=22	nein n=41	ja n=25
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst zu nehmen								
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen zu geben								
Kontakte zum Arbeitsmarkt zu vermitteln								
die Teilnehmer/innen zu ermutigen und zu unterstützen			4,7	5,0	**			
Wissen und Kenntnisse zu vermitteln								

a) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 30 km = gering; 31-600 = groß
b) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 66 Monate = kurz; 67 Monate und länger = lang
c) Zusammenfassung und Nennung: 1 = nein, 2-4 = ja (einmal, zweimal, mehr als zweimal)
** p ≤ 0.01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Tabelle A 12

Aufgabe der Kursleiter/innen nach Geschlecht, Alter, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Blick in die berufliche Zukunft am Ende der Maßnahme 2013.
(Mediane)

Bitte geben Sie an, inwieweit die Kursleiter/innen ...	Geschlecht		Alter ^{a)}		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{b)}		
	weiblich n=28	männlich n=18	jung n=26	alt n=20	unzufrieden n=24	zufrieden n=22	
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst genommen zu haben							
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen geben							
Kontakte zum Arbeitsmarkt vermitteln					4,2	4,8	*
die Teilnehmer/innen ermutigten und unterstützten							
Wissen und Kenntnisse vermitteln					4,6	4,9	*

a) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt
b) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden
* p ≤ 0.05 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung am Ende der Maßnahme 2013; verbundene Querschnittserhebungen.

Tabelle A 13

Wirkung der Maßnahme, Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen nach Geschlecht, Bildungsstand, Alter und Familienstand zu Beginn der Maßnahme 2013.
(Angaben in %)

Maßnahmen sind hilfreich ... ^{a)}	Geschlecht		Bildungsstand ^{b)}		Alter ^{c)}		Familienstand ^{d)}		Personen im eigenen Haushalt				
	weiblich n=42	männlich n=26	niedrig n=37	hoch n=20	jung n=37	alt n=31	ledig n=46	Partnererfahrung n=22	Ehe-/Lebenspartner		Kinder		
									nein n=33	ja n=18	nein n=28	ja n=29	
für Arbeitslosen im Allgemeinen													
für Sie selbst							80	50	*		15	24	*

a) Nennung der Kategorie: „eher ja“

b) Zusammenfassung und Nennung: „niedrig“ = Hauptschule, „hoch“ = mittlere Reife, (Fach-)Abitur

c) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt

d) Zusammenfassung und Nennung: „ledig“ vs. „Partnererfahrung“ = verheiratet, geschieden, verwitwet

* p ≤ 0.05 (Chi²-Test)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 14

Wirkung der Maßnahme, Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen nach Alltagsbelastungen, Blick in die berufliche Zukunft, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Gesundheit zu Beginn der Maßnahme 2013.

(Angaben in %)

Maßnahmen sind hilfreich ... ^{a)}	Alltagsbelastungen ^{b)}		Blick in die berufliche Zukunft		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{c)}		Gesundheit ^{d)}	
	nicht/wenig belastet n=28	belastet n=29	pessimistisch n=26	optimistisch n=39	unzufrieden n=22	zufrieden n=43	nicht gesund n=30	gesund n=37
für Arbeitslosen im Allgemeinen								
für Sie selbst								

a) Nennung der Kategorie: „eher ja“

b) Zusammenfassung und Nennung der Summenskala Belastungen: 9-26 = nicht/wenig belastet; 27-35 = belastet

c) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden

d) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = nicht gesund; 3-4 = gesund

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 15

Wirkung der Maßnahme, Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen nach Entfernung Wohnort-Arbeit, Berufserfahrung, Dauer Arbeitslosigkeit und bisherige Teilnahme an Maßnahmen zu Beginn der Maßnahme 2013.

(Angaben in %)

Maßnahmen sind hilfreich ... ^{a)}	Entfernung Wohnort-Arbeit ^{b)}		Berufserfahrung		Dauer Arbeitslosigkeit ^{c)}		bisherige Teilnahme an Maßnahmen ^{d)}	
	gering n=52	groß n=14	nein n=42	ja n=25	kurz n=31	lang n=22	nein n=41	ja n=25
für Arbeitslosen im Allgemeinen								
für Sie selbst								

a) Nennung der Kategorie: „eher ja“

b) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 30 km = gering; 31-600 = groß

c) Zusammenfassung und Nennung: 1 bis 66 Monate = kurz; 67 Monate und länger = lang

d) Zusammenfassung und Nennung: 1 = nein, 2-4 = ja (einmal, zweimal, mehr als zweimal)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung zu Beginn der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A 16

Wirkung und Chance der Maßnahmen, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren nach Geschlecht, Alter, Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben und Blick in die berufliche Zukunft am Ende der Maßnahme 2013.

(Angaben in %; Mediane)

Maßnahmen sind hilfreich ... ^{a)}	Geschlecht		Alter ^{c)}		Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben ^{d)}		
	weiblich n=28	männlich n=18	jung n=26	alt n=20	unzufrieden n=24	zufrieden n=22	
für Arbeitslose im allgemeinen							
für Sie selbst							
Einschätzung der Chancen, mit der Maßnahme wieder Arbeit auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen ^{b)}					3,0	4,3	**

a) Nennung der Kategorie „eher ja“; Angaben in %

b) Angaben Mediane; 1 = überhaupt nicht, 5 = voll und ganz

c) Zusammenfassung und Nennung: 19-35 Jahre = jung; 36 und älter = alt

d) Zusammenfassung und Nennung: 1-2 = unzufrieden; 3-5 = zufrieden

** p ≤ 0.01 (Mediantest)

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung am Ende der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Tabelle A17

Gründe für und gegen einen erneuten Besuch einer solchen Maßnahme.

Erneuter Besuch:

Ja, weil ...^{a)}

- Hilfe bzw. Unterstützung und erfolgreiche Vermittlung bei Arbeits-/Ausbildungssuche
- Motivationen, konstruktive Unterstützung und Verbesserungen im sozialen und Arbeitsleben
- Neue soziale Kontakte und Integration
- Stärkung und Vermittlung von Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl
- Förderung der Eigenständigkeit
- Vermittlung von Struktur und Strukturiertheit für den eigenen Tagesablauf bzw. das eigene Leben
- Vermittlung von Wissen
- Sinnvolle Tätigkeiten

Nein, weil ...^{b)}

- Fehlender Nutzen
- Keine richtige Arbeit
- Unterforderung

a) Zusammenfassung der Gründe, die am häufigsten genannt wurden.

b) Zusammenfassung der Gründe, die am häufigsten genannt wurden.

Quelle: SGB II Maßnahmen Gießen; Befragung am Ende der Maßnahme 2013; verbundene Querschnitterhebungen.

Befragung zur Verbesserung der Maßnahme - Fragebogen 1

Eine Zusammenarbeit zwischen dem Landkreis Gießen und dem Institut für Erziehungswissenschaft an der Universität Gießen

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Ziel der von Ihnen besuchten Maßnahme ist es, Sie fit für eine Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu machen. Um dieses leisten zu können, ist es wichtig, die Erwartungen und Vorstellungen zu kennen, die Sie als Teilnehmer/innen haben - zu diesem Zweck dient diese Erhebung.

Mit diesem Fragebogen besteht nun die Möglichkeit, dass Sie Ihre Vorstellungen, Wünsche und Ansichten äußern und damit zu Verbesserungen der Maßnahmen beitragen. Damit wir das vollständig untersuchen können, werden wir Ihnen zu einem späteren Zeitpunkt einen zweiten Fragebogen vorlegen, um mögliche Veränderungen Ihrer Haltungen und vor allem Ihre Erfahrungen kennenzulernen. Wir möchten Sie also zweimal befragen. Deshalb bitten wir Sie, auf diesem Fragebogen einen eigenen Code zu entwickeln. Dieser Code wird auf keinen Fall an Dritte weitergegeben. Generell werden Ihre Angaben nach den Datenschutzbestimmungen behandelt - d.h., ihre völlige Anonymität ist gesichert. Auch durch den von Ihnen erstellten Code ist kein Rückschluss auf Ihre Identität möglich.

Da nur eine hohe Beteiligung zu vollständigen und auch verlässlichen Ergebnissen führt, bitten wir Sie sehr um Ihre Teilnahme.

Ein Ergebnisbericht wird nach der zweiten Auswertung veröffentlicht. Wenn Sie Interesse daran haben, geben Sie bitte der Kursleitung Ihre Mailadresse auf einem Extra Zettel.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Sebastian Dippelhofer

Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaft
Karl-Glückner-Straße 21B
35394 Gießen

E-Mail: Sebastian.Dippelhofer@erziehung.uni-giessen.de

Entwickeln Sie bitte in den folgenden Feldern Ihren Code:

- Der ersten Buchstabe Ihres Vornamens

- Ihr Geburtsjahr

Berufliche Vorstellungen und Erfahrungen

Zu Beginn möchten wir Sie darum bitten, uns Ihre persönlichen beruflichen Vorstellungen und Erfahrungen zu schildern.

1. Was ist Ihnen persönlich an einem Beruf besonders wichtig?

	ganz unwichtig					sehr wichtig					\bar{X}	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten	4	15	25	15	41						3,9	11
einen sicheren Arbeitsplatz haben	6	6	9	16	63						4,7	12
eigene Ideen verwirklichen können	2	9	34	21	34						3,8	13
ein hohes Einkommen erzielen	2	21	35	15	27						3,3	14
viel Freizeit haben	8	15	55	16	6						3,0	15
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen	12	12	21	13	42						3,9	16
Aufstiegsmöglichkeiten	9	15	31	15	30						3,3	17
selbständig Entscheidungen treffen zu können	0	9	24	31	36						4,1	18

2. In welcher Entfernung von Ihrer jetzigen Wohnung würden Sie gerne arbeiten? Bitte geben Sie dies in Kilometern an.

km \bar{X} 32,3 19

3. Haben Sie einen Berufsabschluß (inklusive Studium) erworben?

nein ja
1 2
 63 37 22

Falls ja: Welche Berufsausbildung haben Sie? siehe Grundverteilung Fragebogen Liste 1 23

In welchem Berufsfeld waren Sie zuletzt tätig? siehe Grundverteilung Fragebogen Liste 1 24

In welchem beruflichen Bereich planen Sie nach Abschluss der Maßnahme zu arbeiten? siehe Grundverteilung Fragebogen Liste 1 25

4. Seit wieviel Monaten sind Sie arbeitslos?

seit Monaten \bar{X} 67,1 26

Waren Sie schon zuvor einmal arbeitslos?
nein ja
1 2
 41 59 29

Wer sichert zur Zeit hauptsächlich Ihr Einkommen, solange Sie arbeitslos sind? (z.B.: Partner, Eltern, Jobcenter) siehe Grundverteilung Fragebogen Liste 1 30

Haben Sie schon einmal an einer solchen Maßnahme, die Sie jetzt besuchen, teilgenommen?
nein ja, einmal ja, zweimal ja, mehr als zweimal
1 2 3 4
 62 20 15 3 31

5. Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluß?

- a) kein Abschluß
- b) Hauptschule
- c) Mittlere Reife
- d) (Fach-) Abitur
- e) Sonstiges:

Bitte nur ein Kreuz
a) b) c) d) e)
 11 56 18 12 3 32

6. Wenn Sie einmal in Ihre berufliche Zukunft blicken, sind Sie eher ...

pessimistisch optimistisch
1 2
 40 60 33

Erwartungen an die Maßnahme

Im Folgenden würden wir gerne etwas über Ihre Erwartungen an die Maßnahme wissen.

7. Einmal ganz allgemein gesprochen, welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf die jetzt begonnene Maßnahme?

	das erwarte ich				\tilde{X}	
	nein	teils/ teils	ja	weiß nicht		
	1	2	3	4		
neues Wissen zu erwerben	8	27	62	3	2,7	11
später eine interessante Arbeit zu haben	6	24	67	3	2,3	12
ein gutes Einkommen zu bekommen	17	26	55	3	2,6	13
meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern	8	10	82	0	2,8	14
mein Selbstvertrauen zu stärken	5	23	71	2	2,8	15
rasch eine Arbeit zu finden	6	36	56	2	2,6	16
eine neue berufliche Orientierung zu entwickeln	5	38	50	8	2,6	17
Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen	12	18	62	7	2,8	18

8. Im folgenden stehen einige Aussagen zu den Kursleiter/innen, die die Maßnahme durchführen. Bitte geben Sie an, worin Sie deren Aufgabe sehen.

Aufgabe der Kursleiter/innen ist es, ...	überhaupt nicht					voll und ganz	\tilde{X}	
	1	2	3	4	5			
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst zu nehmen	0	0	12	9	79		4,9	19
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen zu geben	0	0	12	24	64		4,7	20
Kontakte zum Arbeitsmarkt zu vermitteln	2	3	23	26	47		4,4	21
die Teilnehmer/innen zu ermutigen und zu unterstützen	0	0	12	17	71		4,8	22
Wissen und Kenntnisse zu vermitteln	0	0	17	28	55		4,6	23

9. Es wird viel darüber diskutiert, ob solche Maßnahmen hilfreich sind, um Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Wie sehen Sie das?

Maßnahmen sind hilfreich ...	eher nicht	eher ja	weiß nicht	
	1	2	3	
für Arbeitslose im allgemeinen	11	62	27	24
für Sie selbst	12	70	18	25

10. Wenn Sie während Ihrer Maßnahme eine Kinderbetreuung brauchen, inwieweit sind folgende Aspekte für Sie problematisch?

	un-problematisch					sehr problematisch					trifft auf mich nicht zu	\tilde{X}	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Möglichkeiten für die Betreuung in der Familie zu finden	13	0	5	0	19	64					64	4,5	26
öffentliche Angebote zu finden	8	0	6	5	13	68					68	3,8	27
Öffnungszeiten der Einrichtungen	10	0	3	8	13	67					67	4,0	28
große Entfernungen/lange Wartezeiten	8	0	5	6	14	67					67	4,1	29
Finanzierung der Betreuung	8	2	0	9	16	66					66	4,3	30

Ihre derzeitige Situation: Belastungen und positive Aspekte

Wir möchten Sie bitten, uns etwas über Ihre gesundheitliche und soziale Situation zu sagen.

11. Ganz allgemein gesprochen, wie würden Sie Ihren gesundheitlichen Zustand beschreiben?

schlecht	weniger gut	gut	ausgezeichnet	\tilde{X}	
1	2	3	4		
12	33	54	2	2,6	31

12. Leiden Sie an einer ...

	nein 1	ja 2
chronischen Erkrankung	49	56
körperlichen Behinderung	86	14

11
12

13. Inwieweit fühlen Sie sich belastet durch ...

	überhaupt nicht belastet					stark belastet \bar{x}	trifft auf mich nicht zu 6
	1	2	3	4	5		
Ihre Wohnverhältnisse	32	21	21	10	9	2,2	7
Ihre finanzielle Lage	4	3	25	28	38	4,1	2
familiäre Probleme	22	24	19	9	19	2,5	7
persönliche Probleme	18	12	27	19	21	3,2	4
gesundheitliche Beeinträchtigungen	25	7	19	18	28	3,4	3
die eigene Arbeitslosigkeit	3	3	28	24	41	4,2	2
fehlende Kontakte zu Freunden	24	19	16	25	5	2,6	10
gesellschaftliche Ausgrenzung	31	10	22	21	5	2,6	10
Druck von seiten des Jobcenters	25	19	22	12	9	2,5	12

13
14
15
16
17
18
19
20
21

14. Alles in allem gesehen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem gegenwärtigen Leben?

überhaupt nicht					voll und ganz	
1	2	3	4	5	\bar{x}	
11	23	54	8	5	2,8	

22

Sozialdaten

Abschließend würden wir Sie bitten, einige Angaben zu Ihrer Person zu machen.

15. Bitte nennen Sie uns ...

	weiblich 1	männlich 2
Ihr Geschlecht	62	38
Ihr Alter	<input type="text"/> <input type="text"/> $\bar{x} = 35,0$	

23
24

16. Ihr Familienstand?

	Bitte nur 1 Kreuz			
	a)	b)	c)	d)
a) ledig	68	12	21	0
b) verheiratet				
c) geschieden				
d) verwitwet				

26

17. Welche Personen - außer Ihnen - leben gegenwärtig in Ihrem Haushalt?

	nein 1	ja 2	
Ehe-/Lebenspartner	65	35	Nennen Sie uns bitte das Geburtsjahr Ihres jüngsten Kindes: $\bar{x} = 2004,6$ <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Kind(er) unter 18 Jahren	49	51	
Andere	55	45	

Wenn ja: Wieviel? $\bar{x} = 2,1$

27
28
29

18. Welche Nationalität haben Sie?

	a)	b)	c)
a) eine nicht-deutsche	9	82	9
b) die deutsche seit Geburt	$\bar{x} = 1990,6$		
c) die deutsche seit dem Jahr:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		

35
36

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Für Ihre Anmerkungen:

Anmerkung zur vorliegenden Grundauszählung (N=68):
 Alle Berechnungen beziehen sich nur auf jene Personen, die Angaben zu der jeweiligen Variable gemacht haben. Die Prozentwerte sind gerundet, es können also leichte Rundungsfehler auftreten. Als Werte der zentralen Tendenz werden bei ordinalskalierten Variablen der Median (ohne die Kategorie "weiß nicht"), bei intervallskalierten Variablen der arithmetische Mittelwert herangezogen.



Grundverteilung Fragebogen Liste 1

Antworten auf Frage 3 (Angaben in %):

- „Haben Sie einen Berufsabschluss (inklusive Studium) erworben?“
 - Falls ja: Welche Berufsausbildung haben Sie?
 - ⇒ 1 Erziehung und Sozialbereich 16
 - ⇒ 2 Verwaltung 12
 - ⇒ 3 Kaufmännischer Bereich, Handel 20
 - ⇒ 4 Land- und Hauswirtschaft, Gartenbau 16
 - ⇒ 5 Technik-, Metall-, Elektro-, Bau-, Holzbereich 28
 - ⇒ 6 Ernährung, Gaststättengewerbe 8
 - In welchem Berufsfeld waren Sie zuletzt tätig?
 - ⇒ 1 Erziehung und Sozialbereich 11
 - ⇒ 2 Verwaltung 11
 - ⇒ 3 Kaufmännischer Bereich, Handel 30
 - ⇒ 4 Land- und Hauswirtschaft, Gartenbau 11
 - ⇒ 5 Technik-, Metall-, Elektro-, Bau-, Holzbereich 22
 - ⇒ 6 Ernährung, Gaststättengewerbe 8
 - ⇒ 7 Selbständig 3
 - ⇒ 8 Hausfrau/-mann 5
 - In welchem beruflichen Bereich planen sie nach Abschluss der Maßnahme zu arbeiten?
 - ⇒ 1 Erziehung und Sozialbereich 30
 - ⇒ 2 Verwaltung 20
 - ⇒ 3 Kaufmännischer Bereich, Handel 23
 - ⇒ 4 Land- und Hauswirtschaft, Gartenbau 17
 - ⇒ 5 Technik-, Metall-, Elektro-, Bau-, Holzbereich 10

Antworten auf Frage 4 (Angaben in %):

- „Wer sichert zur Zeit hauptsächlich Ihr Einkommen, solange Sie arbeitslos sind?“
 - ⇒ 1 Jobcenter 90
 - ⇒ 2 Ehepartner/in 2
 - ⇒ 3 Eltern 9

Befragung zur Verbesserung der Maßnahme - Fragebogen 2

Eine Zusammenarbeit zwischen dem Landkreis Gießen und dem Institut für
Erziehungswissenschaft an der Universität Gießen

Sehr geehrte Damen und Herren,

in einem ersten Fragebogen haben wir Sie nach Ihren Erwartungen gefragt, die Sie an die besuchte Maßnahme haben. Jetzt würden wir gerne wissen, **wie Sie diese beurteilen**. Es geht darum, eventuelle Veränderungen Ihrer Haltungen kennenzulernen. Damit ist die Möglichkeit verbunden, durch Änderungsvorschläge zu Verbesserungen der Maßnahmen beizutragen.

Dafür würden wir Sie gerne bitten, dass Sie wieder den Code verwenden, den Sie bereits beim ersten Fragebogen verwendet haben, er wird auf keinen Fall an Dritte weitergegeben. Generell werden Ihre Angaben nach dem Datenschutzgesetz behandelt - d.h., **Ihre völlige Anonymität ist gesichert** und es ist kein Rückschluss auf Ihre Identität möglich.

Da nur eine hohe Beteiligung zu vollständigen und verlässlichen Ergebnissen führt, bitten wir Sie herzlich auch dieses Mal um **Ihre Teilnahme**.

Ein Ergebnisbericht wird nach der zweiten Auswertung veröffentlicht. Wenn Sie Interesse daran haben, geben Sie bitte der Kursleitung Ihre Mailadresse auf einem gesonderten Zettel.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Sebastian Dippelhofer
E-Mail: Sebastian.Dippelhofer@erziehung.uni-giessen.de

Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaft
Karl-Glöckner-Straße 21 B
35394 Gießen

Geben Sie bitte in den folgenden Feldern Ihren Code an:

- Der erste Buchstabe Ihres Vornamens - Ihr Geburtsjahr

Berufliche Vorstellungen

Zu Beginn möchten wir Sie darum bitten, uns Ihre persönlichen beruflichen Vorstellungen zu schildern.

1. Inwieweit meinen Sie, dass Sie nach der besuchten Maßnahme im Beruf folgendes erreichen können?

	trifft gar nicht zu					trifft voll und ganz zu					Mediane	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
mit Menschen und nicht nur mit Sachen zu arbeiten	22	28	0	17	33						2,5	11
einen sicheren Arbeitsplatz zu haben	4	7	33	22	33						3,8	12
eigene Ideen verwirklichen zu können	7	9	29	16	40						3,9	13
ein hohes Einkommen zu erzielen	9	2	31	29	29						3,8	14
viel Freizeit zu haben	13	20	33	16	18						3,0	15
die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen	7	18	56	9	11						3,0	16
Aufstiegsmöglichkeiten	11	9	29	13	38						3,6	17
selbständig Entscheidungen treffen zu können	13	13	33	24	16						3,2	18

2. Wenn Sie in Ihre berufliche Zukunft blicken, sind Sie eher ...

pessimistisch	optimistisch	
1	2	
20	80	19

Erfahrungen mit der Maßnahme

Nun würden wir gerne etwas darüber wissen, welche Erfahrungen Sie mit der Maßnahme gemacht haben.

3. Ganz allgemein gesprochen: Haben Sie das Gefühl, dass Sie ...

	teils/teils			weiß nicht	Mediane	
	nein	teils/teils	ja			
	1	2	3	4		
neues Wissen erworben haben	26	0	74	0	1,8	20
Aussicht auf eine interessante Arbeit haben	2	24	74	0	2,8	21
ein gutes Einkommen bekommen werden	16	33	47	4	2,5	22
bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben	27	47	18	9	1,9	23
Ihr Selbstvertrauen gesteigert ist	11	35	52	2	2,6	24
rasch eine Arbeit finden werden	7	28	65	0	2,7	25
eine neue berufliche Orientierung entwickelt haben	18	40	33	9	2,2	26
Kontakte zu anderen Menschen knüpfen konnten	26	30	41	2	2,3	27

4. Im Folgenden stehen einige Aussagen zu den Kursleiter/innen, die die Maßnahme durchgeführt haben. Bitte geben Sie an, inwieweit diese ...

	überhaupt nicht					voll und ganz					Mediane	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
die Anliegen der Teilnehmer/innen ernst genommen haben	0	2	13	11	73						4,8	11
klare Antworten auf Fragen der Teilnehmer/innen gaben	2	4	7	13	73						4,8	12
Kontakte zum Arbeitsmarkt vermittelten	4	2	11	28	54						4,6	13
die Teilnehmer/innen ermutigten und unterstützten	0	7	7	17	70						4,8	14
Wissen und Kenntnisse vermittelten	0	4	9	20	67						4,8	15

5. Mit Blick auf die Diskussion, ob solche Maßnahmen hilfreich sind, um Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen: Wie sehen Sie das?

Maßnahmen sind hilfreich ...	eher nicht		eher ja		weiß nicht		
	1	2	1	2	3	3	
für Arbeitslose im allgemeinen	7		76		17		16
für Sie selbst	13		84		2		17

6. Würden Sie von sich aus wieder eine solche Maßnahme besuchen?

Ja, weil 84

Nein, weil 16

7. Welchen Rat zur Qualitätssteigerung würden Sie den Kursleiter/innen geben?

	nicht wichtig					sehr wichtig					Mediane	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Mehr Kontakte zum Arbeitsmarkt herstellen	24	20	33	11	11						2,7	19
Mehr Informationen über die Chancen auf dem Arbeitsmarkt	24	11	36	9	20						2,9	20
Verlängerung der Maßnahme	24	9	27	11	29						3,1	21
Intensivere Betreuung und Beratung durch das Jobcenter	38	16	24	4	18						2,3	22

8. Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, mit dieser Maßnahme wieder Arbeit auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen?

	sehr schlecht					sehr gut					Median	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
	7	9	33	30	22						3,6	23

9. Alles in allem gesehen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem gegenwärtigen Leben?

	überhaupt nicht					voll und ganz					Median	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
	4	11	37	37	11						3,4	24

Sozialdaten

Abschließend würden wir Sie bitten, einige Angaben zu Ihrer Person zu machen.

10. Bitte nennen Sie uns ...

Ihr Geschlecht	weiblich		männlich		Mittelwert: 35,6	
	1	2	1	2		
	61		39			25
Ihr Alter						26

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Für Ihre Anmerkungen:

Anmerkung zur vorliegenden Grundauszählung (N=46):
 Alle Berechnungen beziehen sich nur auf jene Personen, die Angaben zu der jeweiligen Variable gemacht haben. Die Prozentwerte sind gerundet, es können also leichte Rundungsfehler auftreten. Als Werte der zentralen Tendenz werden bei ordinalskalierten Variablen der Median (ohne die Kategorie "weiß nicht"), bei intervallskalierten Variablen der arithmetische Mittelwert herangezogen.



Gießener Beiträge zur Bildungsforschung

Bisher erschienen:

- Heft 1 Sebastian Dippelhofer: Students' Political and Democratic Orientations in a Long Term View. Empirical Findings from a Cross-Sectional German Survey
- Heft 2 Sebastian Dippelhofer: Politische Orientierungen und hochschulpolitische Partizipation von Studierenden. Empirische Analysen auf Grundlage des Konstanzer Studierendensurveys
- Heft 3 Nina Preis/Frauke Niebl/Ludwig Stecher: Das Schülerbetriebspraktikum – Pädagogische Notwendigkeit oder überflüssige Maßnahme?
- Heft 4 Stephan Kielblock: Forschungsfeld „Lehrkräfte an Ganztagschulen“. Eine Übersicht aus Perspektive der Bildungsforschung
- Heft 5 Sebastian Dippelhofer: Studierende und ihre Sicht auf Lehre Eine empirische Analyse am Institut für Erziehungswissenschaft an der Universität Gießen
- Heft 6 Bianka Kaufmann/Amina Fraij: Studienqualität vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses. Ein Vergleich der Studienqualität zwischen Diplom-, Bachelor- und Masterstudierenden der erziehungswissenschaftlichen Studiengänge an der Universität Gießen. Eine querschnittliche Analyse
- Heft 7 Maike Buck: Ethnographische Analyse zum finnischen Bildungssystem

