

WERTSCHÄTZUNG | Entwicklung und Prüfung eines Erhebungsinstruments

**Cornelia Rösch; Holger Schmid;
Felix Wettstein**

Zusammenfassung | Der Artikel stellt erste Ergebnisse eines Grundlagenprojekts zur Konzeptualisierung der Wertschätzung von Mitmenschen vor. Er beschreibt, wie es gelungen ist, ein Erhebungsinstrument zur Erfassung von Wertschätzungscompetenz zu konstruieren und auf seine Zuverlässigkeit hin zu testen. Es zeigt sich, dass sich Wertschätzung sehr zuverlässig erfassen lässt, dass sie etwas anderes ist als der reine Selbstwert einer Person und dass Wertschätzung mit Persönlichkeit nur zum Teil zusammenhängt. Die Einsatzmöglichkeiten des Konzepts in der Sozialen Arbeit werden reflektiert.

Abstract | This article demonstrates first results of a basic research project to conceptualize appreciation. It describes the successful development of a test method to measure a person's ability to appreciate. It was proven that appreciation can be reliably measured, that it is different from the personal self-esteem and that it only partly correlates with personality traits. The potential applications of this concept in the field of social work are reflected.

Schlüsselwörter ► Soziale Arbeit

► Methode ► Befragung ► Selbstkonzept

► Wertschätzung ► Messung

1 Ausgangslage | Dem Phänomen Wertschätzung kommt große Bedeutung zu. Beispielsweise erfährt Wertschätzung zunehmend Aufmerksamkeit in Unternehmensphilosophien oder wird häufig auch in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehungen genannt – vor allem dann, wenn sie als ausbleibend wahrgenommen wird. In der Sozialen Arbeit ist Wertschätzung vor allem ein Begriff, der im Kontext der personenzentrierten Gesprächsführung aus der humanistischen Psychologie bekannt ist. Er steht für die unbedingte, positive Wertschätzung nach *Carl Rogers* (2007). Aus dem Blickwinkel der Sozialphilosophie betrachtet spielt (soziale) Wertschätzung, beispielsweise nach *Axel Honneth* (1992), eine wichtige Rolle

Konrad, Franz-Michael: Wurzeln jüdischer Sozialarbeit in Palästina. Einflüsse der Sozialarbeit in Deutschland auf die Entstehung moderner Hilfesysteme in Palästina 1890-1948. Weinheim/München 1993

Konrad, Franz-Michael: Siegfried Lehmanns Idee und Verwirklichung einer „Jüdischen Erziehung“. Zur Erinnerung an ein Kapitel deutsch-jüdischer Sozialpädagogik. In: neue praxis 3/1999, S. 272-290

Lehmann, Siegfried: Idee der jüdischen Siedlung und des Volkshomes. In Jüdische Rundschau 9/1917, S. 76-77 sowie 10/1917, S. 83-84

Lehmann, Siegfried: Erziehung zur sozialen Arbeit. In: Der Jüdische Student. Zeitschrift des Kartells Jüdischer Verbindungen 3/1919, S. 59-73

Lehmann, Siegfried: Von der Straßenhorde zur Gemeinschaft (Aus dem Leben des „jüdischen Kinderhauses“ in Kowno). In: Der Jude (Sonderheft Erziehung) 2/1926, S. 22-36

Lehnert, Salomon (das ist Siegfried Lehmann): Jüdische Volksarbeit. In: Der Jude 2/1916, S. 104-111

Lorenz, Ina: Die Juden in Hamburg zur Zeit der Weimarer Republik. Eine Dokumentation. Teil 2. Hamburg 1987

Maretski, Louis: Geschichte des Ordens Bnei Briss in Deutschland 1882-1907. Berlin 1907

Oelschlägel, Dieter: Jüdische Settlementbewegung und das Jüdische Volksheim in Berlin. In: Rundbrief der Verbandes für soziokulturelle Arbeit e.V. 2/2005, S. 18-29

Plog, Karsten: An einem kühlen Sommerabend. Lebendige Erinnerung an ein ehemaliges jüdisches Volksheim in Altona, in dem sich heute ein Kinderhaus befindet. In: Frankfurter Rundschau vom 14.7.1999

Reinharz, Jehuda (Hrsg.): Dokumente zur Geschichte des deutschen Zionismus 1882-1933. Tübingen 1981

Reinicke, Peter: Wronsky, Sidonie. In: Maier, Hugo (Hrsg.): Who is who der Sozialen Arbeit. Freiburg im Breisgau 1998, S. 642-645

Schäfer, Barbara: Das Jüdische Volksheim. In: Kalonymos 4/2003, S. 4-8

Schiebler, Gerhard u.a.: Jüdische Stiftungen in Frankfurt am Main. Frankfurt am Main 1988

Scholem, Gershom: Von Berlin nach Jerusalem. Jugenderinnerungen. Frankfurt am Main 1997

Seligmann, Chaim: Das Jüdische Volksheim in Berlin. Zusammenestellt von Chaim Seligmann nach den Archivalien des Givat-Brenner-Archivs. Unveröffentlichtes Manuskript 1998

Shiloni, Yisroel: Siegfried Lehmann, der Mann von Ben Shemen: Der Weg eines Menschenfreundes zu seinem Volk. Zitiert nach Oelschlägel, Dieter: Jüdische Settlementbewegung und das Jüdische Volksheim in Berlin. In: Rundbrief der Verbandes für soziokulturelle Arbeit e.V. 2/2005, S. 18-29

Statistisches Amt der Stadt Berlin: Die Siedlungs-, Wohnungs- und Bevölkerungsverhältnisse in der Dragoner-, Grenadier-, Linien-, Rücker- und Mulackstrasse. Mitteilungen Nr.8, 5/1929

Weil, Gertrude: Vom Jüdischen Volksheim in Berlin. In: Zeitschrift für jüdische Wohlfahrtspflege 7-8/1930

Welt, Die. Wien und Köln 1900-1914

im Entwicklungsprozess eines sozialen Wesens. Weiter kann Wertschätzung mit Konzepten in Zusammenhang gebracht werden, die auf persönliche Reife fokussieren, die insbesondere aus der buddhistischen Psychologie und Philosophie kommend an westliche Psychotherapiepraktiken adaptiert wurden. Als ein Beispiel kann das Achtsamkeitstraining nach *Jon Kabat-Zinn* (2004) genannt werden. Ein Konsens darüber, was Wertschätzung meint oder was diese ausmacht, kann jedoch derzeit nicht festgestellt werden. Eine zuverlässige Erfassung des Konzepts Wertschätzung ist die Grundlage, um es in der Sozialen Arbeit nutzen zu können.

Ein forschungsorientiertes Vorgehen, um Wertschätzung unter Berücksichtigung verwandter Konzepte wissenschaftlich zu fassen, wird im Entwicklungs- und Forschungskonzept „Wertschätzung – Ressource für eine psychische und soziale Gesundheit“ (*Wettstein* 2011) formuliert. Es gibt zahlreiche Hinweise darauf, dass Wertschätzung eine relevante Ressource für die Gesundheit ist. *Badura* u.a. (2008, S. 85) zeigen beispielsweise in einer quantitativen Querschnittstudie, dass Wertschätzung für Mitarbeitende einen positiven Zusammenhang mit deren Angaben zum körperlichen Gesundheitszustand und zum Wohlbefinden aufweist. Dagegen liegt ein negativer Zusammenhang zwischen Wertschätzung und depressiven Verstimmungen vor. Das Ziel des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Wertschätzung – Ressource für eine psychische und soziale Gesundheit“ am Institut Soziale Arbeit und Gesundheit an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, ist, Wertschätzung als Konzept zu erfassen und als Ressource nutzbar zu machen.

2 Wertschätzungscompetenz und -kultur |

Im Entwicklungs- und Forschungskonzept (*Wettstein* 2011) wird von zwei Formen der Wertschätzung ausgegangen. Zum einen wird Wertschätzung als eine persönliche Kompetenz angenommen, zum anderen als ein Element von Kultur sozialer Systeme. In beiden Fällen ist eine wichtige Eigenschaft von Wertschätzung, dass sie mit einem unterschiedlich hohen Ausprägungsgrad einhergeht – dies legt den Schluss nahe, dass Wertschätzung auch messbar sein sollte.

Wertschätzung kann als persönliche Kompetenz im Sinne von *Weinert* (2001, S. 27 f.) verstanden werden als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie

erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“. Der Autorin und den Autoren ist jedoch wichtig, darauf hinzuweisen, dass Wertschätzung als Kompetenz nicht auf das Lösen eines Problems beschränkt sein soll – dies würde bedeuten, es bedürfe ihr dort nicht, wo kein Problem vorhanden ist. Vielmehr wird der Fokus auf das Gewünschte gelenkt, nämlich auf eine Kompetenz, die Bedürfnisse nach Wertschätzung erfüllen zu können. Hierzu ist es Individuen möglich, sowohl aus einem „state“¹ heraus Wertschätzung erfahrbar werden zu lassen als auch einen „trait“² zu entwickeln. Die Kompetenz wird in der Regel im Verhalten beobachtbar und damit messbar.

Wertschätzung als persönliche Kompetenz manifestiert sich in sozialen Situationen und erfolgt kommunikativ, sowohl verbal als auch nonverbal. Es spielen dabei zwei Facetten der Wertschätzungscompetenz eine Rolle, nämlich die Fähigkeit und Fertigkeit, Wertschätzung auszudrücken, sowie die Fähigkeit und Fertigkeit, Wertschätzung anzunehmen. Grundsätzlich bezieht sich Wertschätzungscompetenz daher auf reziproke Austauschbeziehungen. Wertschätzung als Kulturelement manifestiert sich auf höheren Ebenen als derjenigen des Individuums. Es wird angenommen, dass eine „Kultur der Wertschätzung“ innerhalb einer Organisation fortbestehen kann, selbst wenn die Personen wechseln.

In diesem Artikel werden erste Ergebnisse der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten vorgestellt. Ziele waren die Konzeption einer Wertschätzungsskala und die Durchführung einer Erhebung zwecks Überprüfung der Skala auf ihre Zuverlässigkeit. Vor dem konzeptionellen Hintergrund des Entwicklungs- und Forschungsprojekts wurden außerdem zwei Zusammenhangshypothesen mit Bezug auf Selbstwert und Persönlichkeit getestet:

- ▲ Die Fähigkeit zur Wertschätzung ist größer, je besser der Selbstwert ist.
- ▲ Die Fähigkeit zur Wertschätzung hat mit der Persönlichkeit keinen Zusammenhang.

¹ Ein „state“ beschreibt den Zustand in einer spezifischen Situation (*Zimbardo* 1992, S. 399).

² Ein „trait“ meint eine Eigenschaft als relativ konsistente Ausprägung (*ebd.*).

Für das Konstrukt Wertschätzungscompetenz wurde als Prämisse gesetzt, dass sie sich aus einer Fähigkeit, Wertschätzung zu zeigen, wie auch aus einer Fähigkeit, Wertschätzung anzunehmen, zusammensetzt. Zwischen der Fähigkeit, Wertschätzung anzunehmen, und dem Selbstwert einer Person kann ein Zusammenhang vermutet werden; auch diese Möglichkeit wurde überprüft. Sollte Wertschätzung mit Dimensionen der Persönlichkeit korrelieren, so wäre dies für die weitere Konzeption von Wertschätzung als Kompetenz zu berücksichtigen.

Weiter wurde geprüft, ob ein geschlechtsspezifischer Unterschied bei der Beantwortung der Wertschätzungsskala besteht, da dies weitere Untersuchungsfelder eröffnen würde, und ob die Beantwortung der Wertschätzungsskala mit der Einschätzung der in den letzten sieben Tagen erfahrenen und zum Ausdruck gebrachten Wertschätzung zusammenhängt. Damit können erste Hinweise zur Konstruktvalidität der Wertschätzungsskala bewertet werden.

3 Methodisches Vorgehen | Für die Fragebogenerhebung (Rösch 2011) wurde eine Stichprobe primär aus Teilnehmenden an Weiterbildungskursen in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention sowie Psychosoziale Beratung der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, gewonnen. Daneben wurden Studierende des Moduls „Master-Thesis“ im Masterstudium „Soziale Innovation“ sowie Administrationsmitarbeitende der Hochschule befragt. 43 Personen lieferten vollständige Angaben. Die Stichprobe umfasste größtenteils weibliche Personen (75,5 Prozent). Das Alter der antwortenden Personen variierte zwischen 25 und 57 Jahren, der Median liegt bei 41 Jahren. Die Mehrheit (92,5 Prozent) gab an, erwerbstätig zu sein und mit einem Teilzeitpensum von im Mittel 62,3 Stellenprozent zu arbeiten. Eine Führungstätigkeit übte knapp ein Fünftel (18,9 Prozent) der Befragten aus.

3-1 Erhebung von individueller Wertschätzungscompetenz | Eine Kompetenz drückt aus, dass eine Disposition, das heißt eine Realisierungsmöglichkeit, vorhanden ist. Erst mit einer Umsetzung in reales Handeln wird allerdings manifest, ob jemand über diese Kompetenz verfügt. Empirische Forschung kann entweder die Realisierung selbst (die Manifestation einer Kompetenz) messen und belegen, oder sie kann bezwecken, das Vorhandensein der Dispo-

tion nachzuweisen. In der vorliegenden Studie wurde der zweite Weg gewählt, im Wissen darum, dass eine gewisse Unsicherheit bleibt, ob jemand seine Fähigkeit in der konkreten sozialen Situation auch in Handeln umsetzen kann. Der Fragebogen wurde als Fähigkeitstest konstruiert und zielt auf die individuelle Wertschätzungscompetenz im Sinne eines traits, also einer relativ stabilen Ausprägung. Wichtigste Grundlage für die Items bildete die Skala zur Wertschätzung am Arbeitsplatz von Stocker u.a. (2010). Außerdem wurden Grundlagen zur Wertschätzung nach Jacobs-hagen; Semmer (2009), Jacobshagen (2010), Semmer u.a. (2006), Semmer (2008), Badura u.a. (2008), Honneth (1992) sowie Weiss u.a. (2010) aufgegriffen. Hinweise auf Emotionen, die mit Wertschätzung einhergehen, flossen in die Item-Formulierungen ein.

Die Skala nach Stocker u.a. (2010) umfasst 15 Items, mit welchen auf einer 7er-Skala speziell nach Wertschätzung am Arbeitsplatz gefragt wurde. Um Wertschätzung als Fähigkeit zu operationalisieren, galt es daher, die Items allgemeingültig zu formulieren und entsprechend Situationen zu fokussieren, die jede Person – unabhängig von persönlichen Lebensumständen und Erwerbsstatus – beantworten kann. Die Items wurden daher kontextbezogen abstrahiert. Auf diesen Abstraktionen aufbauend konnten neue Fragen formuliert werden. Ein Beispiel: Das Item „Ich bekomme Komplimente von meiner(m) Vorgesetzten für meine Arbeit“ wurde in die Aktion „Kompliment“ im Kontext von „Für meine Arbeit (von Vorgesetzten)“ zerlegt und ergab die Abstraktion „Anerkennung von Leistung (durch Komplimente)“.

Pro Abstraktion war anschließend die Formulierung von zwei Fragen erforderlich: eine Frage zur Fähigkeit, Wertschätzung anzunehmen („Wenn ich für eine Leistung gelobt werde, werte ich die Leistung für mich meistens ab“), und eine Frage zur Fähigkeit, Wertschätzung zu vermitteln („Es fällt mir schwer, jemanden für eine Leistung zu loben“). Das so entstandene Erhebungsinstrument zur Testung der individuellen Wertschätzungscompetenz umfasste 34 Items, davon je 17 für die Aspekte des Annehmens und des Zeigens von Wertschätzung.

3-2 Wertschätzung in den letzten sieben Tagen | Zur Beantwortung der Frage, ob ein Zusammenhang zwischen der erhobenen Wertschätzungscompetenz und der in den letzten sieben Tagen erfah-

renen und zum Ausdruck gebrachten Wertschätzung besteht, wurden zwei Items formuliert („Wie oft habe ich in den letzten 7 Tagen Wertschätzung erfahren?“ / „Wie oft habe ich in den letzten 7 Tagen meine Wertschätzung für andere ausgedrückt?“). Wie Wertschätzung dabei verstanden wird, blieb den Befragten selbst überlassen.

3-3 Erhebung von Selbstwert | Grundlage zur Erfassung von Selbstwert bildete die Multidimensionale Selbstwertkala (MSWS) von *Schütz* und *Stellin* (2006), eine siebenstufige Modifikation der Multidimensional Self-Concept Scale (MSCS) nach *Fleming* und *Courtney*. Die MSWS besteht aus 32 Items und umfasst in sechs Subskalen die Dimensionen Emotionale Selbstwertschätzung (ESWS), Soziale Selbstwertschätzung, Sicherheit im Kontakt und im Umgang mit Kritik (SWKO/SWKR), Leistungsbezogene Selbstwertschätzung (LSWS), Selbstwertschätzung Physische Attraktivität (SWPA) und Selbstwertschätzung Sportlichkeit (SWSP). Auf die letzten beiden Skalen konnte im Zusammenhang mit dieser Studie verzichtet werden. Die weiteren vier Skalen wurden systematisch auf zwei geeignete Items je Skala gekürzt, so dass der Selbstwert mit acht Items erhoben wurde. Bei der Kürzung spielten die Item-Trennschärfe, Mittelwert und Standardabweichung sowie die Item-Formulierungen eine Rolle.

3-4 Erhebung der Persönlichkeitsmerkmale „Big Five“ | Der Zusammenhang zwischen der Fähigkeit zur Wertschätzung und der Persönlichkeit wurde mittels Erhebung der sogenannten Big Five getestet – das in der Persönlichkeitspsychologie verbreitetste Fünf-Faktoren-Modell. Es umfasst die fünf Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen. Für die Befragung wurde die Kurzversion der Big Five verwendet, welche von *Gosling* u.a. (2003) vorgeschlagen und evaluiert wurde.

4 Statistische Eingangsprüfungen | Ehe die Ergebnisse ausgewertet werden konnten, galt es, die verwendete Wertschätzungsskala auf ihre Zuverlässigkeit (Reliabilität) hin zu überprüfen und gegebenenfalls solche Items, die sich als ungeeignet zeigten, auszuschließen. Als Gütekriterium wurden die Item-Trennschärfe ($> .30$) sowie die Item-Schwierigkeit ($< .90$) herangezogen. Die Reliabilität der Wertschätzungsskala wurde anhand der inneren Konsistenz

geschätzt. Diese gibt an, inwieweit eine Gruppe von Fragen als Messung einer einzelnen Skala angesehen werden kann. Das heißt, sie gibt an, inwiefern verschiedene Items im Grunde das Gleiche, nämlich Wertschätzungskompetenz, messen und wie gut dies gelingt.

Insgesamt mussten elf Items ausgeschlossen werden; neun mangels ausreichender Trennschärfe und zwei, weil sie als zu leicht eingestuft wurden. In die weitere Auswertung wurden daher 23 Items einbezogen. Die Reliabilität der Wertschätzungsskala des korrigierten 23-Item-Instruments erwies sich als gut.

Die innere Konsistenz der 8-Item-Skala zur Erhebung von Selbstwert ist als befriedigend zu bezeichnen. Entsprechend konnten die einzelnen Items zur Erhebung des Selbstwerts zu einer Gesamtskala zusammengefasst werden. Auf der Ebene der Persönlichkeit wiesen die Items zur Erhebung der Dimensionen Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus ebenfalls eine befriedigende Reliabilität auf. Die Skalen Verträglichkeit und Offenheit hatten dagegen zu geringe Reliabilität und wurden deshalb nicht in die weitere Auswertung mit einbezogen. Einzelne Items beider Faktoren wurden gesondert ausgewertet. Die Skalen zur Erhebung des Selbstwerts und der Persönlichkeitsdimensionen zeigten untereinander Zusammenhänge. Insbesondere betrifft dies den Zusammenhang von Selbstwert mit Neurotizismus im Sinne der emotionalen Stabilität ($r = .62$). Dieser Zusammenhang ist aus der Literatur bekannt (*Schütz; Stellin* 2006).

5 Zusammenhangshypothesen und weitere Testungen | Der Zusammenhang zwischen den Angaben zur Wertschätzungskompetenz und den Angaben zum Selbstwert ist sehr gering ($r = .099$; $n.s.$). Weder Selbstwert noch eine Facette des Selbstwerts ist mit Wertschätzung oder einem der beiden Aspekte von Wertschätzung signifikant positiv korreliert. Die Hypothese, es läge ein Zusammenhang zwischen Wertschätzung und Selbstwert vor, wird deshalb abgelehnt.

Der Zusammenhang von Wertschätzung und Persönlichkeit ist differenziert nach verschiedenen Dimensionen zu betrachten. Tabelle 1 zeigt die Zusammenhänge der drei Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus mit der

Tabelle 1: Zusammenhang von Wertschätzung (WS) und Persönlichkeitsdimensionen

| | | WS-Skala | WS zeigen | WS annehmen |
|---------------------------|---------------------------------|----------|-----------|-------------|
| Extraversion | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .155 | .088 | .188 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .320 | .574 | .227 |
| | N | 43 | 43 | 43 |
| Gewissenhaftigkeit | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .302 | .191 | .344 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .049 | .221 | .024 |
| | N | 43 | 43 | 43 |
| Neurotizismus | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .240 | .90 | .343 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .122 | .567 | .024 |
| | N | 43 | 43 | 43 |

Wertschätzungsskala sowie mit den beiden Aspekten des Zeigens und des Annehmens von Wertschätzung. Neurotizismus ist so gepolt, dass hohe Werte emotionale Stabilität ausdrücken. Die Stärke des Zusammenhangs wird als Korrelation nach *Pearson* mit einer Zahl zwischen -1 und $+1$ beziffert. Null entspricht keinem Zusammenhang; -1 ist ein perfekt negativer und $+1$ ein perfekt positiver Zusammenhang. Unter den Korrelationen sind die Angaben zur zweiseitigen Signifikanz sowie zur Anzahl der einbezogenen Fälle (N) angegeben.

Die Persönlichkeitsdimensionen Verträglichkeit und Offenheit für Erfahrungen konnten mangels Reliabilität nicht erhoben werden. In Tabelle 2 werden die Zusammenhänge der Einzelitems mit Wertschätzung und ihren beiden Aspekten nach gleichem Schema abgebildet. Ein Minuszeichen hinter der Eigenschaft verweist darauf, dass dieses Item umgepolt zu verstehen ist.

Die Hypothese, dass es keinen Zusammenhang zwischen der individuellen Wertschätzungskompetenz und der Persönlichkeit gibt, wird teilweise abgelehnt. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit und der generellen Wertschätzungskompetenz einerseits sowie spezifisch der Fähigkeit des Annehmens von Wertschätzung andererseits. Emotionale Stabilität (in der Tabelle mit umgekehrten Vorzeichen als Neurotizismus bezeichnet) korreliert mit der Fähigkeit des Annehmens von Wertschätzung. Extraversion zeigt hingegen keine Zusammenhänge zu den Wertschätzungsskalen.

Auf der Ebene der Items Verträglichkeit und Offenheit zeigt sich vor allem ein Zusammenhang der Wertschätzungsskalen mit dem Item „verständnisvoll,

warmherzig“. Auch die Offenheit für neue Erfahrungen weist Zusammenhänge zur Wertschätzungskompetenz und zum Annehmen von Wertschätzung aus. Konventionalität hängt hingegen nicht mit Wertschätzung zusammen.

Im Median geben männliche Befragte geringere Werte der Wertschätzungsskala als Frauen an. Diese Feststellung muss allerdings an einer größeren Stichprobe überprüft werden, da bei der geringen Anzahl von Männern in dieser Stichprobe einzelne Extremantworten das Ergebnis verzerren können.

Der Zusammenhang der Wertschätzungsfähigkeit mit der in den letzten sieben Tagen erlebten und gezeigten Wertschätzung zeigt ein Muster. Es bestehen keine systematischen Zusammenhänge zwischen der eigenen Fähigkeit zur Wertschätzung und der Angabe zur Häufigkeit von erlebter Wertschätzung ($r = .084$). Hingegen gibt es einen positiven Zusammenhang der eigenen Wertschätzungsfähigkeit mit der Angabe zur Häufigkeit des Zeigens von Wertschätzung ($r = .318$).

6 Kritik und Ausblick | Die Stichprobe ist selektiv. Die Befragten brachten größtenteils einen sozialberuflichen Hintergrund mit. Gleichzeitig wurden Effekte sozialer Erwünschtheit bei der Erhebung nur teilweise kontrolliert. Damit stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse generalisierbar sind. Das Autorenteam geht allerdings davon aus, dass die Reliabilität der Messinstrumente und die beobachteten Zusammenhänge in einer heterogeneren Stichprobe noch besser beziehungsweise größer sein müssten. Eine weitere Erhebung an einer repräsentativen Stichprobe wäre wünschenswert. Das Erhebungsinstrument mit 34 Items wurde im Überprüfungsverfahren für die Aus-

Tabelle 2: Zusammenhang von Wertschätzung und Persönlichkeitseigenschaften

| | | WS-Skala | WS zeigen | WS annehmen |
|--|---------------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| kritisch, streitsüchtig (-) | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .112 | .045 | .157 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .475 | .776 | .314 |
| | N | 43 | 43 | 43 |
| verständnisvoll, warmherzig (-) | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .494 | .406 | .451 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .001 | .007 | .002 |
| | N | 43 | 43 | 43 |
| offen für neue Erfahrungen, vielschichtig | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .344 | .156 | .462 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .024 | .318 | .002 |
| | N | 43 | 43 | 43 |
| konventionell, unkreativ (-) | Korrelation nach <i>Pearson</i> | .158 | .191 | .073 |
| | Signifikanz (2-seitig) | .313 | .221 | .642 |
| | N | 43 | 43 | 43 |

wertung auf 23 Items reduziert. Daneben zeigten sich Formulierungen im Fragebogen als ungeeignet. Nach Abschluss der Erhebung wurde das 34-Item-Instrument auf Basis der dahinterstehenden Abstraktionen weiter überarbeitet. Diese zweite Version des Erhebungsinstruments zur Erfassung individueller Wertschätzungs-kompetenz umfasst 26 Items.

Die Frage der Validität, das heißt, ob das vorliegende Instrument wirklich Wertschätzungs-kompetenz erfassen kann, bleibt zu einem großen Teil offen. Die nachgewiesene hohe Reliabilität des Erhebungsinstruments zur individuellen Wertschätzung ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Validität (Gültigkeit) des Instruments. Bei der Konstruktion des Instruments wurde viel Wert auf die inhaltliche Validität gelegt, indem die Fragen Expertinnen und Experten vorgelegt wurden. Die Fragen decken in deren Beurteilung das Konzept der individuellen Wertschätzung zu einem großen Teil ab. Der Zusammenhang zur in den letzten sieben Tagen erlebten und gezeigten Wertschätzung zeigt, dass erlebte Wertschätzung nicht mit der Wertschätzungs-kompetenz zusammenhängt, während gezeigte Wertschätzung deutlich mit der Kompetenz korreliert. Es ist als Hinweis für die Konstruktvalidität zu werten, wenn aktives Zeigen von Wertschätzung mit der Kompetenz zusammenhängt, während passives Erfahren von Wertschätzung keinen Zusammenhang aufweist.

Im Hinblick auf die Konstruktvalidität ist außerdem positiv zu bewerten, dass die gezeigte Wertschätzung der vergangenen sieben Tage stärker mit

der Wertschätzungs-Gesamtskala zusammenhängt, als dies jeder einzelne Aspekt des Zeigens von Wertschätzung vermag. Die vorliegende Untersuchung gibt weitere Hinweise auf die Konstruktvalidität, wenn Selbstwert und Wertschätzung nicht korrelieren und Persönlichkeit und Wertschätzung nur in bestimmten Facetten und moderat zusammenhängen. Insgesamt stehen allerdings noch weitergehende Validitätsuntersuchungen an.

7 Ergebnisdiskussion | Individuelle Wertschätzungs-kompetenz im Sinne einer Fähigkeit, Wertschätzung auszudrücken, sowie einer Fähigkeit, Wertschätzung anzunehmen, lässt sich anhand des hier konstruierten Erhebungsinstruments zuverlässig erfassen. Die Konzeption von Wertschätzung als Fähigkeit beinhaltet die Vorstellung, dass diese Fähigkeit verfügbar beziehungsweise erlernbar ist. In ihrer Realisierung wird die Fähigkeit zur Fertigkeit. Personen, die in den letzten sieben Tagen Wertschätzung einer anderen Person gegenüber ausgedrückt haben, haben Wertschätzung als Fertigkeit realisiert und sie haben hohe Werte auf der Fähigkeitsskala der Wertschätzung erzielt. Für bestimmte Personen, insbesondere für Personen, die „verständnisvoll, warmherzig“ sind, scheint die Fähigkeit zur Wertschätzung leichter verfügbar als für Personen, bei denen diese Eigenschaft weniger ausgeprägt ist. Dies kann als Hinweis betrachtet werden, dass Wertschätzungsfähigkeit in enger Verbindung zur Empathiefähigkeit steht und durch diese gefördert oder gehemmt werden kann. Für weitere Erhebungen ist deshalb vorgesehen, auch die Fähigkeit von Personen zur Empathie zu erfassen.

8 Praxistauglichkeit des Konzepts Wertschätzung | Die Relevanz des Konzepts Wertschätzung für die Praxis der Sozialen Arbeit ist groß. In der täglichen Arbeit sind Sozialarbeitende mit Menschen konfrontiert, die vielfache Anforderungen zu bewältigen haben: Gefährdungen und Belastungen oder Erfahrungen von Desintegration, Diskriminierung, Ungerechtigkeit und vielem mehr. Es handelt sich in der Regel um Ereignisse, die die Würde des Menschen real oder potenziell bedrohen. Berufstätige der Sozialen Arbeit arbeiten mit Familien oder anderen sozialen Systemen, in denen eben diese Würde jeder einzelnen Person nicht immer gewährleistet ist.

Es ist dagegen davon auszugehen, dass das Erleben von Wertschätzung – sowohl erfahrene wie selbst gezeigte – mit positiven Gefühlen wie Stolz und Freude einhergeht, was in der längerfristigen Perspektive die Selbstwirksamkeit und den Selbstwert stärkt (Badura u.a. 2008, S. 12 f.). Darüber hinaus gibt es Hinweise, dass diese positiven Erfahrungen als Schutzfaktor gegen destruktive Gefühle und Gedanken wirken (ebd., S. 85). Dies verweist auf das Potenzial der Ressource Wertschätzung.

Die Autorin und Autoren gehen davon aus, dass Menschen über Wertschätzungskompetenz verfügen beziehungsweise erwerben können. Werden Maßnahmen zur Erhöhung und Festigung von Wertschätzung in unterschiedlichen Settings wie Schule, Arbeitsplatz, Quartier oder Familie angeboten, ist davon auszugehen, dass vielen Personen und Systemen Erfahrungen von Wertschätzung zugänglich werden und sich das mensch- und systemimmanente Schutzpotenzial für die Gesundheit entfalten kann.

Ausgehend von der hier vorgestellten Grundlagenarbeit zur konzeptionellen Erfassung individueller Wertschätzungskompetenz sollen weitere Forschungsarbeiten folgen, welche auch eine Kultur der Wertschätzung in ihrer Qualität und in ihrem Ausmaß bestimmbar werden lassen. Es ist in Erfahrung zu bringen, wie sich individuelle Wertschätzung und Wertschätzungskultur herausbilden und wie sie sich steigern und festigen lassen. Es sollen Interventionsprogramme entwickelt werden, welche zum Ziel haben, individuelle Wertschätzungskompetenz zu fördern und eine Kultur der Wertschätzung in sozialen Systemen (Lebenswelten, Organisationen) aufzubauen und zu stärken.

Die Soziale Arbeit spielt bei der Initiierung, Begleitung und Verankerung entsprechender Programme eine maßgebliche Rolle. Ziel ist es, dass insbesondere benachteiligte Bevölkerungsgruppen profitieren können. Die Maßnahmen sollen jedoch nicht auf sie begrenzt sein.

Cornelia Rösch, M.A. (Soziale Arbeit), ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Riggbachstraße 16, CH-4600 Olten, E-Mail: cornelia.roesch@fhnw.ch

Professor Dr. Holger Schmid ist Leiter des Instituts Soziale Arbeit und Gesundheit an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Riggbachstraße 16, CH-4600 Olten, E-Mail: holger.schmid@fhnw.ch

Professor lic. phil. Felix Wettstein ist Dozent an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, E-Mail: felix.wettstein@fhnw.ch

Literatur

- Badura**, Bernhard u.a.: Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Berlin/Heidelberg 2008
- Gosling**, Samuel D. et al.: A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37. Oxford 2003, pp. 504-528
- Honneth**, Axel: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main 1992
- Jacobshagen**, Nicola: Entwicklung und Validierung eines innovativen Arbeitsanalyseinstruments zur Erfassung von Wertschätzung. Fachtagung an der Deutschen Hochschule der Polizei Münster. Münster 2010
- Jacobshagen**, Nicola; Semmer, Norbert K.: Wer schätzt eigentlich wen? Kunden als Quelle der Wertschätzung am Arbeitsplatz. *Wirtschaftspsychologie* 2/2009, S. 11-18
- Kabat-Zinn**, Jon: Achtsamkeitsbasierte Interventionen im Kontext: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. In: Heidenreich, Thomas; Michalak, Johannes: Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Ein Handbuch. Tübingen 2004, S. 103-138
- Rogers**, Carl R.: Die nicht-direktive Beratung. Frankfurt am Main 2007
- Rösch**, Cornelia: Erarbeitung und Überprüfung eines Instruments zur Erfassung individueller Wertschätzungskompetenz. Masterthesis an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit. Olten 2011
- Schütz**, Astrid; Stellin, Ina: Multidimensionale Selbstwertskala (MSWS). Manual. Göttingen 2006
- Semmer**, Norbert: Stress und Ressourcen am Arbeitsplatz: Die „Stress-as-Offense-to-Self“ Perspektive. Wissenschafts- und Praxiskolloquium der Universitäten Gießen, Frankfurt und Mainz. Gießen 2008

PRÄVENTION VON ESSSTÖRUNGEN | Die Jugendaktion GUT DRAUF

Stefan Bestmann; Lydia Lamers

Semmer, Norbert u.a.: Arbeit und (mangelnde) Wertschätzung. *Wirtschaftspsychologie* 2-3/2006, S. 87-95

Stocker, Désirée et al.: Appreciation at Work in the Swiss Armed Forces. *Swiss Journal of Psychology* 69 (2). Bern 2010, pp. 117-124

Weinert, Franz E.: Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: ders. (Hrsg.): *Leistungsmessung in Schulen*. Weinheim/Basel 2001, S. 17-31

Weiss, Halko u.a.: *Das Achtsamkeits-Buch*. Stuttgart 2010

Wettstein, Felix: *Wertschätzung – Ressource für eine psychische und soziale Gesundheit*. Konzept Forschung und Entwicklung. Version 5. Olten 2011

Zimbardo, Philip G.: *Psychologie*. Berlin/Heidelberg/New York 1992

Zusammenfassung | Trotz einer Vielzahl von Programmen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention von Krankheiten für Jugendliche fehlen sowohl eine bundesweite Übersicht zu deren Umsetzungsbedingungen als auch eine valide Aussage zu ihrer Qualität. Im Folgenden wird die Kooperation zwischen einem spezifischen Präventionsangebot gegen Essstörungen und einer gesundheitsfördernden Jugendaktion beschrieben. Hierbei werden die Qualitätskriterien für die Beurteilung dieser Programme dargelegt.

Abstract | Despite a large number of health and prevention programmes for the youth in Germany no reliable informations about their implementation and quality exist. This article describes the co-operation between a specific prevention programme against eating disorders and a general health improvement programme. Based on the description and main research results criteria for the evaluation of these programmes are shown.

Schlüsselwörter ▶ Essstörung

▶ Prävention ▶ Gesundheitsförderung

▶ Jugendlicher ▶ Essverhalten

Ausgangslage | Die Ergebnisse der bundesweiten Kinder- und Jugendgesundheitsstudie (KiGGS) des Robert Koch-Instituts und weitere Studien belegen, dass ein beachtlicher Anteil Jugendlicher die empfohlenen Werte zur Nährstoffzufuhr nicht erreicht. Nicht alle Heranwachsenden sind ausreichend körperlich aktiv und ein Teil der Kinder und Jugendlichen leidet unter Stress beziehungsweise psychischen Belastungen (vgl. Kurth 2007, Lampert u.a. 2007, Mensik 2007, DGE 2004, Kersting u.a. 2003). Insgesamt 21,9 Prozent der befragten Kinder und Jugendlichen im Alter von 11 bis 17 Jahren weisen ein auffälliges Essverhalten auf (vgl. Hölling; Schlack 2007, S.795). Insbesondere im Alterssegment der 14- bis 17-Jährigen fallen Mädchen häufiger auf als Jungen. Die Datenlage macht die Notwendigkeit eines Angebots an