

Assessmentcenter auf dem zweiten Arbeitsmarkt

Zur Sinnhaftigkeit von Profilingmaßnahmen am Beispiel des Kölner Modellprojekts ZAPF

Bodo Rödel

Zusammenfassung

Das Kölner Modellprojekt ZAPF dient dem Profiling von Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen und -Empfängern. Durch unterschiedliche Methoden werden gezielt Stärken, Fähigkeiten und Interessen individuell analysiert. Ziel ist es, auf Grundlage der festgestellten Ergebnisse den Beratungsstandard für die Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer kontinuierlich zu verbessern und den individuellen Förderbedarf genau zu ermitteln.¹

Abstract

The Cologne pre-operating study ZAPF serves to the profiling of recipients of „unemployment benefit II“. The use of different methods allows a targeted and individual analysis of the participants' strengths, abilities and interests. Based on the established results, the project aims to continuously improve the standard of consultancy and to accurately determine the individual demand of advancement.

Schlüsselwörter

Arbeitsloser - Fördermaßnahme - Qualifizierung - Bedarf - Analyse - Modellprojekt

Einleitung

Seit Januar 2005 gibt es das „Zentrum für Analyse von Potenzial und Fähigkeiten“, kurz ZAPF, in Köln. Es wurde – im Rahmen der ständigen Umstrukturierung des zweiten Arbeitsmarktes (als Folge der Hartz-Gesetze) – von einem Konsortium gemeinnütziger Kölner Beschäftigungsträger (KKB) ins Leben gerufen. Die quantitativen und qualitativen Veränderungen in der Maßnahmelandschaft erforderten eine Kooperation dieser Träger zwecks effektiver Gestaltung der Maßnahmen – insbesondere in Hinblick auf eine wirtschaftliche Kosten-Nutzen-Relation. Das Konsortium besteht aus dem Ehrenfelder Verein für Arbeit und Qualifizierung (EVA), der Jugendhilfe Köln (JHK), dem Internationalen Bund (IB) und Zug um Zug (ZuZ). Diese Träger sind langjährig in der Umsetzung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten tätig und haben viele Erfahrungen und ein professionelles Know-how sammeln können. Mit dem Zusammenschluss sind sie nun in der Lage, flexibel und effektiv auf die steigenden Anforderungen seitens der Bundesagentur für Arbeit, respektive der

im Zuge von Hartz IV entstandenen Arbeitsgemeinschaften (ARGen), zu reagieren.

Das Projekt ZAPF

Alle Teilnehmenden, die zurzeit bei den genannten Beschäftigungsträgern eine Qualifizierungs- und/oder Beschäftigungsmaßnahme durchlaufen, nehmen zunächst am ZAPF-Programm teil. Im einzelnen können dies Teilnehmende an einem Integrationsjob (Ein-Euro-Job), an Sprungbrett-Maßnahmen (jugendliche Arbeitslosengeld-II-Empfänger zwischen 18 und 25 Jahren) oder anderer Maßnahmen sein (zum Beispiel Wege in Arbeit). ZAPF oder das ZAPF-Programm hat die individuelle Analyse von Potenzialen, Stärken und Interessen dieser Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen zum Ziel. Mit anderen Worten: Durchgeführt wird ein Assessmentcenter auf dem zweiten Arbeitsmarkt beziehungsweise ein Profiling von Maßnahmeteilnehmenden, welches darauf abzielt, auf der Grundlage der Ergebnisse des ZAPF eine zielgerichtete, effektive und professionelle Beratung sicherstellen und weiterentwickeln zu können. Dies bedeutet genauer, dass eine Vorhersage der Arbeitsmarktchancen beziehungsweise der beruflichen Erfolgsaussichten des jeweiligen Teilnehmenden angestrebt wird. Weiter sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer motiviert werden, eigenverantwortlich eine positive Veränderung ihrer gegenwärtigen Situation zu bewirken; schließlich geht es um die Ermittlung eines eventuellen Qualifizierungsbedarfs.

ZAPF hat damit implizit zur Prämisse, dass gesellschaftliche Integration – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt – nicht nur oder ausschließlich ein gesellschaftliches (und damit politisches) Problem darstellt (im Sinne weiterer Arbeitsmarktreformen oder der Schaffung neuer Arbeitsplätze durch veränderte gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen), sondern auch auf wesentlichen psychologischen oder pädagogischen und damit individuellen Problemlagen basiert. Mit anderen Worten: Selbstkonzept, Motive und Motivationen, Werte und Interessen der Teilnehmenden werden als entscheidende Faktoren anerkannt, ernstgenommen und bearbeitet. Gleiches gilt für das kognitive Leistungsvermögen – hinsichtlich der Konzentration und Intelligenz – wie für das soziale „Leistungsvermögen“ – hinsichtlich der Kontakt- und Teamfähigkeit. Gesellschaftliche, politische oder andere „Umweltfaktoren“ spielen im ZAPF nur insofern eine Rolle, als dass sie ein direktes soziales Umfeld der Teilnehmenden betreffen und hier ein entscheidendes Hemmnis für sie darstellen, welches ein erfolgreiches Voranschreiten, eine positive Veränderung ihrer Lebenslage verhindert. Natürlich ist den Mitarbeitern im ZAPF trotzdem bewusst, dass ein

gesamtgesellschaftlicher Prozess immer in Wechselwirkung mit dem Individuum steht.

Struktur der Teilnehmenden

Seit Januar 2005 bis Mitte November 2005 nahmen 1935 Personen am ZAPF-Programm teil. Die Altersstruktur der Teilnehmenden stellt sich dabei bis zu diesem Zeitpunkt so dar:

Alter	Prozentrang
unter 30 Jahre	54 Prozent
30-39 Jahre	13 Prozent
40-49 Jahre	20 Prozent
über 50 Jahre	13 Prozent

Das Durchschnittsalter der ZAPF-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer liegt bei 30 Jahren. Dies bedeutet, dass zurzeit im ZAPF weder jüngere noch ältere Teilnehmende überproportional zugegen sind. Im direkten Vergleich zur Altersstruktur der Arbeitslosen insgesamt in der Bundesrepublik Deutschland fällt auf, dass die Altersgruppe ab 50 Jahren im ZAPF deutlich unterrepräsentiert ist – sie beträgt im gesamten Bundesgebiet 25,5 Prozent.² Es könnte sein, dass die gegebenen Beschäftigungs-/Förderungsmaßnahmen, die mit ZAPF in Verbindung stehen, eher auf unter 50-Jährige abzielen – oder dass ein Profiling dieser Altersgruppe von den Stellen, die in das ZAPF zuweisen, als wenig sinnvoll erachtet wird.

Bezüglich der Geschlechterverteilung ist festzuhalten, dass 69 Prozent der Teilnehmenden Männer sind. Betrachtet man die Geschlechterverteilung der Arbeitslosen insgesamt, ist festzustellen, dass diese nicht mit der Verteilung im ZAPF identisch ist: Sie liegt bei 52 Prozent männlichen und 48 Prozent weiblichen Arbeitslosen. In das ZAPF werden also wesentlich mehr männliche Maßnahmeteilnehmer geschickt – oder in den Maßnahmen, die mit dem ZAPF in Verbindung stehen, sind insgesamt weniger weibliche Arbeitslose vertreten, als dies die gesamtdeutsche Statistik vermuten ließe. Die Struktur der Teilnehmenden nach ihrem Schulabschluss/Bildungsniveau stellt sich wie folgt dar:

Schulabschluss/Bildungsniveau	Prozentrang
Hauptschule	52 Prozent
Realschule	16 Prozent
Gymnasium	9 Prozent
keinen Abschluss	9 Prozent
Sonderschule	8 Prozent
akademischer Abschluss	2 Prozent
unbekannt	4 Prozent

Wie die Tabelle zeigt, hat der weit überwiegende Teil der Teilnehmenden im ZAPF einen relativ geringen Bildungsabschluss: Nur neun Prozent haben Abitur, lediglich zwei Prozent einen Universitätsabschluss. Die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen kommt von der Hauptschule. Rechnet man hier noch die Teilnehmenden ohne Schulabschluss und Sonderschulabgänger hinzu, ergibt sich eine Teilnehmerquote von 69 Prozent im ZAPF, deren Bildungsniveau unterhalb des Realschulabschlusses liegt. Dies entspricht der Erwartung, dass das Bildungsniveau mit beruflichem Erfolg – oder negativ: mit Arbeitslosigkeit – korreliert. Auch die ZAPF-Statistik belegt demnach, dass ein guter Schulabschluss zu besseren Berufsaussichten führt: Bildung als Prädiktor für beruflichen Erfolg! Bedenkt man die Resultate der in Deutschland durchgeführten PISA-Studie, welche als ein Ergebnis zeigen konnte, dass in Deutschland der Schulerfolg extrem mit dem sozialen und finanziellen Status der Herkunftsfamilie zusammenhängt,³ ist zu vermuten, dass die ZAPF-Teilnehmenden überwiegend aus sozial und finanziell benachteiligten Familien kommen.

Weitere Folgerungen aus einer statistischen Analyse legen die Vermutung nahe, dass die Teilnehmenden in den durchgeführten Leistungstests zum Teil recht erheblich unter der Vergleichsnorm liegen. Die Teilnehmenden im ZAPF schneiden also im Durchschnitt schlechter ab als eine Vergleichsgruppe mit identischem Bildungsniveau. Dies könnte Untersuchungen stützen, die Intelligenz als Vorhersagevariable für beruflichen Erfolg ausweisen und legt die Vermutung nahe, dass eine Gruppe auf dem gleichen Bildungsniveau in sich ein sehr heterogenes Leistungsniveau besitzt, welches dann letztendlich über beruflichen Erfolg oder Misserfolg entscheidet.

Die Struktur der Teilnehmenden nach Staatsangehörigkeit zeigt diese Tabelle:

Staatsangehörigkeit	Prozentrang
deutsch	73 Prozent
türkisch	10 Prozent
russisch	3 Prozent
italienisch	3 Prozent
iranisch	1 Prozent
polnisch	1 Prozent
keine Angabe/andere	9 Prozent

Die weit überwiegende Zahl der Teilnehmenden im ZAPF sind deutsche Staatsbürger und Staatsbürgerinnen, was natürlich nicht gleichzusetzen ist mit einer guten, manchmal auch nur ausreichenden Kennt-

nis der deutschen Sprache, da es sich hier zum Beispiel auch um Aussiedler und Kontingentflüchtlinge aus dem Gebiet der ehemaligen UdSSR handelt, die oftmals über sehr schlechte Deutschkenntnisse verfügen. Im Vergleich zur Gesamtzahl der arbeitslosen Ausländer und Ausländerinnen (14,4 Prozent) ist diese Gruppe im ZAPF immer noch verhältnismäßig stark vertreten – nämlich mit 27 Prozent. Mehr als ein Viertel der ZAPF-Teilnehmenden sind demnach keine Deutschen. Eine mögliche Ursache dafür wäre, dass gerade bei dieser Gruppe die zuweisenden Träger einen großen Bedarf an individuellem Profiling sehen, um das tatsächliche Leistungsvermögen besser einschätzen zu können. Auch könnte es sein, dass arbeitslose Ausländer und Ausländerinnen deutlich häufiger an Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten teilnehmen, da ihre Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt generell als schlechter angesehen werden.

Verlauf und Inhalte des ZAPF-Programms

Das Programm erstreckt sich in der Regel über fünf Werktage, wobei zurzeit täglich eine Gruppe von zirka 20 Personen im ZAPF beginnt, die zuvor durch den jeweiligen Maßnahmeträger angemeldet wurden. Das Programm beginnt mit einer einführenden Veranstaltung. Hier wird ausführlich Sinn und Zweck sowie der organisatorische Ablauf der Woche erläutert. Weiter wird dargestellt, was sie in dem Projekt erwartet. Diese Veranstaltung dient der positivenEinstimmung und Motivierung.

Im Anschluss daran findet ein Einzelgespräch („Intake“) mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin des Zentrums statt. Hier geht es um die Erfassung von Stammdaten; außerdem werden die wichtigsten Stationen des beruflichen Werdegangs festgehalten und es wird nach einer Selbsteinschätzung hinsichtlich der eigenen Stärken sowie nach eventuell bestehenden Hemmnissen (Schulden, gesundheitliche und psychische Einschränkungen, Wohnungsprobleme, Suchtproblematik, Vorstrafen, schwierige persönliche Situation) gefragt. Diese Einschränkungen sind erfahrungsgemäß oft große Hindernisse auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt.

Auf der Grundlage dieses ersten Gesprächs wird gemeinsam ein individueller Terminplan erstellt und der Berater oder die Beraterin setzt einen Termin für das Rückmeldegespräch fest. Denn nicht für jeden Teilnehmenden ist das gesamte Programm sinnvoll; insbesondere die (nicht) vorhandenen Sprachkenntnisse sind ein entscheidendes Kriterium dafür, zu welchen Terminen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erscheinen sollen. Diese nehmen also nur an

den Veranstaltungen teil, die der Mitarbeiter oder Mitarbeiterin des ZAPF auf der Grundlage des Erstgesprächs für sinnvoll erachtet. Dabei ermöglicht es ZAPF, ein umfangreiches und vielfältiges Methodenrepertoire einzusetzen. Dieses besteht aus Fragebögen, Tests und Einzel- oder Gruppenübungen. Dabei wird versucht, ein Profil der Persönlichkeit sowie der Interessen der Teilnehmenden zu erstellen und mittels Leistungstest eine Aussage über das kognitive Potenzial zu treffen.

Fragen zur Persönlichkeit:

▲ Ein ausführlicher Fragebogen erfasst die berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung – genauer: erfasst werden individuelle Eignungsvoraussetzungen bezüglich des Arbeitsverhaltens (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung), der beruflichen Orientierung (Leistungs-, Gestaltungs- und Führungsmotivation), der sozialen Kompetenz (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung und Durchsetzungsstärke) und der psychischen Konstitution (emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein).

▲ Weiter wird ein Fragebogen eingesetzt, der anhand von Bildern – also sprachunabhängig – die so genannten „Big Five“ der Persönlichkeitspsychologie erfasst. In der psychologischen Forschung wurden zahlreiche, zum Teil sehr unterschiedliche Persönlichkeitstheorien und Modelle entwickelt und diskutiert. Im Laufe der letzten 20 Jahre haben sich jedoch in zahlreichen Untersuchungen fünf Faktoren (Big Five) als zentrale Dimensionen zur Beschreibung der Persönlichkeit herauskristallisiert. Es soll sich dabei um überdauernde Eigenschaften handeln, die das Verhalten in konkreten Situationen beeinflussen. Diese sind Extraversion (Freundlichkeit, Geselligkeit, Bestimmtheit und Durchsetzungsvermögen, Aktivität, Expressivität, Erregungssuche und positive Grundstimmung), soziale Verträglichkeit (Vertrauensbereitschaft, Aufrichtigkeit, Uneigennützigkeit, Nachgiebigkeit, Bescheidenheit und Mitgefühl), Gewissenhaftigkeit (Tatkraft, Ordnungssinn, Pflichtbewusstsein, Leistungsorientierung, Selbstdisziplin und Besonnenheit), psychische Stabilität (Ängstlichkeit, negative Affektivität, Unbeherrschtheit und Verletzlichkeit) und Offenheit für neue Erfahrungen (ästhetische Empfänglichkeit, Gefühlsoffenheit, intellektuelle Offenheit).

▲ Ein weiterer Fragebogen soll für die Arbeitswelt relevante Motivlagen erfassen. Die Vorstellung dabei ist, Personen mit der geeigneten Motivstruktur für bestimmte Arbeitsplätze zu finden beziehungsweise für eine bestimmte Person eine optimal moti-

vierende Tätigkeit und einen optimal motivierenden Arbeitsplatz auszuwählen. Im Einzelnen werden die Motive Anschluss, Leistung und Macht erfasst – jeweils in ihrer positiven und negativen Auswirkung („Hoffnung auf“ oder eben „Furcht vor“).

▲ Durch einen weiteren Test werden beruflich relevante Interessen erfasst. Dabei werden sechs Bereiche differenziert: praktisch-technische, intellektuell-forschende, künstlerisch-sprachliche, soziale, unternehmerische und die so genannte konventionelle Orientierung.

Leistungstests:

▲ Im ZAPF wird ein Intelligenztest eingesetzt, der das Leistungsvermögen in vier Bereichen erfasst: verbale, numerische und figural-räumliche Fähigkeiten sowie Gedächtnisleistung.

▲ Ein weiterer sprachunabhängiger Intelligenztest soll die Fähigkeit zur Beziehungstiftung und zur Reproduktion, allgemeine Intelligenz sowie Intelligenz und Fähigkeit zum Problemlösen erfassen. Logisches Schlussfolgern stellt eine wichtige Fähigkeit für viele Berufe dar und logisches Denken steht vor allem für strukturiertes und analytisches Schlussfolgern, schnelles Lösen komplexer Aufgaben und rasches Erlernen neuer Aufgabeninhalte.

▲ Die Intensität, Güte und Kapazität der Informationsverarbeitung wird gezielt mit einem anderen Leistungstest analysiert.

▲ Ein Konzentrationstest misst die gerichtete Aufmerksamkeit. Darunter wird die Fähigkeit zur konzentrierten – also genauen und schnellen – Diskrimination visuell ähnlicher Zeichen unter gleichzeitiger Ausblendung aufgabenirrelevanter Informationen verstanden.

▲ Eine Organisationsübung stellt folgende Aufgabe: elf Einzelaufgaben sollen anhand eines vorgegebenen Wegeplans in eine sinnvolle zeitliche Reihenfolge gebracht werden. Weiter ist eine nachvollziehbare Liste mit genauen Uhrzeiten zu erstellen.

▲ Ein Wortschatztest, der aus Multiple-Choice-Aufgaben besteht, in denen jeweils das richtig geschriebene Wort aus vier Alternativen ausgewählt werden muss, dient zur Erfassung des Wortschatzes der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Er wird insbesondere dazu eingesetzt, im Erstgespräch eine Auswahl der Module des ZAPF zu treffen, die für den jeweiligen Teilnehmenden hinsichtlich seiner Sprachkompetenz sinnvoll sind.

Grundsätzlich ist zu vermuten, dass das Thema „Leistungstests“ bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des ZAPF-Programms tendenziell negative Assoziationen auslöst. Die Teilnehmenden werden zwar deutlich darauf hingewiesen, dass diese Tests nicht mit schulischen Klassenarbeiten zu verwechseln sind, insofern auch keine Benotung in Form von Schulnoten stattfindet, aber eine grundlegende Skepsis bleibt bestehen. Die Ergebnisse der Leistungstests lassen aber vermuten, dass die weit überwiegende Zahl der Teilnehmenden sich trotzdem bemüht, ein gutes Ergebnis zu erzielen. Dies spricht für eine grundsätzliche Akzeptanz der verwendeten Methoden. Durch die fehlende Benotung gestaltet sich die Ergebnismeldung so, dass hauptsächlich auf positive Ergebnisse eingegangen wird – unter Umständen erfolgt ein Verweis auf zusätzlichen Lern- beziehungsweise Qualifizierungsbedarf. Insbesondere ältere Teilnehmer und Teilnehmerinnen erleben die Leistungstests auch als Überprüfung ihres (noch) vorhandenen Leistungsstands.

Gruppenübungen:

Ziel der im ZAPF durchgeführten Gruppenübungen Simulationen (Turmbau/Parkplatz) ist es, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in einer Gruppensituation zu erleben. Hier sollen sie miteinander ein praktisches (Turmbau) beziehungsweise theoretisches (Parkplatzübung) Problem lösen. Dabei werden sie nach folgenden Kriterien beobachtet: Ihre Rolle im Team, der grundsätzliche Arbeitsstil, Intensität und Güte der Kommunikation, Aktivitätslevel. Ziel ist es, die genannten Punkte sowie die Teamfähigkeit im weitesten Sinne bewerten zu können. Schließlich wird im ZAPF auch eine kreative (freie) Aufgabe gestellt, bei der die Teilnehmenden die Vorstellung, die sie von ihrem „idealen“ Arbeitsplatz haben, mittels Zeichnungen oder in einem kurzen Aufsatz beschreiben sollen.

Am Ende der Woche findet mit allen Teilnehmenden ein individuelles Rückmeldegespräch statt. Hier werden detailliert die Ergebnisse der Tests, Fragebögen und Übungen besprochen. Vorhandene Schwierigkeiten werden analysiert und diskutiert. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf einer ressourcen- und nicht defizitorientierten Gesprächsführung, die die Teilnehmenden über ihre persönlichen Stärken und Fähigkeiten informiert. Schließlich wird mit jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin erarbeitet, was diese Ergebnisse im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Orientierung bedeuten könnten und sollten. Grundsätzlich kristallisierten sich dabei bis jetzt folgende Orientierungen beziehungsweise Beratungsinhalte heraus:

- ▲ Der von den Teilnehmenden geäußerte Berufswunsch wirkt durchdacht, authentisch und passt zu den ZAPF-Ergebnissen.
- ▲ Zum bereits bestehenden Berufswunsch gibt es Alternativen (Orientierungshilfen).
- ▲ Der Berufswunsch bleibt – trotz ZAPF – unklar, es gibt einen Bedarf an weiterer beruflicher Orientierung, zum Beispiel durch Berufspraktika.
- ▲ Das Absolvieren einer Ausbildung ist vermutlich im Hinblick auf die kognitive Leistungsfähigkeit des Teilnehmers oder der Teilnehmerin realistisch oder unrealistisch.
- ▲ Zum Absolvieren einer Ausbildung müssen große Anstrengungen in bestimmten Bereichen unternommen werden.
- ▲ Es gibt Qualifizierungsbedarf, um einen Berufseinstieg zu ermöglichen.
- ▲ Die Deutschkenntnisse sind für eine Integration auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichend.
- ▲ Es gibt auffallende Persönlichkeitsmerkmale, die bei der Berufswahl beachtet werden sollten.
- ▲ Festzustellen sind psychologische/psychiatrische Auffälligkeiten, die genauer abgeklärt werden sollten.
- ▲ Bestimmte Hemmnisse verhindern oder erschweren eine Arbeitsaufnahme (zum Beispiel Schulden, Drogenprobleme). Diese müssen zunächst geklärt werden.
- ▲ In Bezug auf die soziale Kompetenz des Teilnehmers oder der Teilnehmerin gibt es Beratungsbedarf (zum Beispiel hinsichtlich des Auftretens in Vorstellungsgesprächen).
- ▲ Teilnehmende werden aktiviert beziehungsweise hinsichtlich ihrer Wünsche sensibilisiert.
- ▲ Kongruenzen/Divergenzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung werden auf ihre Relevanz für das berufliche Ziel diskutiert.

Diskussion

Die bisherigen Erfahrungen mit ZAPF zeigen vorbehaltlich genauerer Analyse, dass ein Profiling von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Beschäftigungs- oder Qualifizierungsangeboten eine sinnvolle Maßnahme zu sein scheint, um ein tiefer gehendes und objektiveres Bild der Persönlichkeit der Teilnehmenden und des jeweiligen Leistungsstands zu bekommen. Pädagogisch Beratende befinden sich immer im Geflecht unterschiedlicher Interessenslagen; die ZAPF-Ergebnisse ermöglichen einen – vom eigentlichen Beratungsprozess unabhängigen – Blick auf die Teilnehmenden. Sie können so zur Professionalisierung des Beratungsgeschehens beitragen – dieses wird nicht ersetzt, aber sinnvoll ergänzt. Vermutungen über den Teilnehmer und die Teilnehmerin können verifiziert oder widerlegt werden. Dies verspricht schon heute eine zielgerichtete Beratung.

Weiter ermöglicht ZAPF den Teilnehmenden eine individuelle Standortbestimmung und Einschätzung ihres Leistungsvermögens. Oftmals werden von ihnen die tatsächlich vorhandenen eigenen Stärken oder Schwächen nicht richtig eingeschätzt. ZAPF hilft hier, die Kompetenz zur Selbstreflektion aufzubauen und zu verbessern, denn nur wer sich selber richtig einschätzt, kann auch einen beruflichen Weg finden, der zu ihm passt. Insbesondere ist festzuhalten, dass bei Teilnehmenden, die sich in ihren Fähigkeiten unterschätzen, das Selbstkonzept in positiver Weise verändert werden kann.

Abzuwarten bleibt, wie sich das ZAPF-Programm weiterentwickeln wird. So ist mangelnde Sprachkompetenz ein besonderes Hindernis bei der Teilnahme an einzelnen Modulen. Der Einsatz von sprach- und kulturunabhängigen Tests und Fragebögen war bis jetzt nur begrenzt erfolgreich. Die ständige Frage danach, ob die durchgeführten Tests und Fragebögen auch wirklich das erfassen, wofür sie entworfen wurden und wie zuverlässig die Erfassung funktioniert (Validität/Reliabilität), bleibt ebenfalls ein ständiger Diskussionspunkt bei der Qualitätsverbesserung des ZAPF-Programms.

Anmerkungen

1 Mein Dank gilt Nadja Gärtel und Ingo Paul – besonders bedanken möchte ich mich bei Volker Wannke für die Auswertung der ZAPF-Datenbank und das Erarbeiten der statistischen Analyse.

2 Quelle für alle Daten, die sich auf die Bundesrepublik Deutschland beziehen: Der Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland. Monatsbericht Oktober 2005 der Bundesagentur für Arbeit

3 Siehe: GEW: Pisa zeigt soziale Ungerechtigkeit. Die Welt.de (www.welt.de) vom 14.7.2005