

**Smartphone-Befragungen als Basis für alltagsnahes Coaching:
Eine Erprobung in der Praxis beruflicher Teilhabe**

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades
der Philosophisch-Pädagogischen Fakultät

der

Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

vorgelegt von

Anna Maria Moraß

aus Eichstätt

2021

Referent: Prof. Dr. Joachim Thomas

Korreferent: Prof. DDr. Janusz Surzykiewicz

Tag der Disputation: 17. September 2021

Danksagung

Während der letzten dreieinhalb arbeitsreichen Jahre haben mich verschiedenste Personen unterstützt, bei denen ich mich an dieser Stelle bedanken möchte. Zuerst danke ich meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Joachim Thomas, für die Möglichkeit dieses Thema bearbeiten zu können sowie die Betreuung und Unterstützung mit konstruktiven Hinweisen und Gesprächen. Herrn Prof. DDr. Janusz Surzykiewicz danke ich als Korreferent für die Übernahme des Zweitgutachtens. Ein Dankeschön an beide für die eingebrachte Zeit und Mühe.

Mein größter Dank gilt allen beteiligten Mitarbeitenden der beiden Kooperationspartner sowie den Studienteilnehmenden. Danke für Ihre Bereitschaft, das monitoringbasierte Coaching in Ihren Häusern durchführen zu lassen, für die geleistete Organisationsarbeit, die gute Zusammenarbeit in allen Belangen und vor allem die zahlreichen Bemühungen bei der Rekrutierung der Studienteilnehmenden. Vielen Dank für Ihre Zeit und Mühe bei der Durchführung und Beurteilung der Coaching-Gespräche. Und Dankeschön für die Teilnahme an Paper-Pencil-Fragebögen, Smartphone-Befragungen, Coaching- und zum Teil auch Feedback-Gesprächen. Ohne Sie alle wäre die Realisierung der Projekte nicht möglich gewesen!

Darüber hinaus wurden die Vor-, Haupt- und Folgestudie(n) mit Unterstützung einiger ehemaliger Studierender des Masterstudiengangs Psychologie durchgeführt. Vielen Dank Ihnen für das Engagement und die Mitwirkung vor allem bei der Erstellung der Coaching-Konzepte, der Begleitung der Job-Coachs und der Durchführung des Selbstwirksamkeitscoachings. Zudem ein großes Dankeschön an alle studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, die mich in vielfältiger Weise so zuverlässig unterstützt haben.

Neben tatkräftiger Unterstützung haben fachliche Einschätzungen und Anregungen, emotionale Unterstützung und gemeinsamer Austausch zum heutigen Stand dieser Arbeit beigetragen. Dafür bedanke ich mich bei all meinen Kolleginnen und Kollegen der Professur, im Besonderen bei der Schreibgruppe. Danke auch an alle Mitwirkenden am Verbundprojekt „Inklusives Leben und Lernen in der Schule“ sowie am Graduiertenkolleg „Inklusive Bildung“, in dessen Rahmen dieses Promotionsvorhaben verortet war, für den interdisziplinären Austausch. Darüber hinaus haben mich verschiedenste weitere Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Danke auch euch für eure Hilfsbereitschaft und aufmunternden Gespräche.

Zuletzt gilt ein ganz besonderer Dank meiner Familie und meinen Freunden. Ohne eure Begleitung durch alle Hochs und Tiefs, euren Rückhalt und eure investierte Zeit würde ich diese Arbeit jetzt nicht abschließen können.

Eichstätt, im März 2021

Anna Moraß

Zusammenfassung

Mittels Smartphone-Befragungen kann ein Ambulantes Monitoring realisiert werden, welches begleitend zu Face-to-Face-Coaching durchgeführt wird. Die im Monitoring in situ, zeitnah und longitudinal erfassten Daten enthalten alltagsnahe Informationen zu Verhalten und Einschätzungen der Coachees und werden für den Coach anschaulich ausgewertet. So können diese Monitoring-Daten ebenso wie daraus resultierende Handlungsbedarfe als Basis für die inhaltliche Durchführung des Coachings dienen. Dadurch ist das monitoringbasierte Coaching alltagsnah ausgerichtet. Das Ziel dieser Arbeit ist die praktische Erprobung des monitoringbasierten Coachings in zwei ausgewählten Maßnahmen zur Förderung beruflicher Teilhabe, um die Anwendbarkeit der Methodik sowie deren Möglichkeiten für gewinnbringenden Einsatz zu evaluieren.

Eingesetzt wurde das monitoringbasierte Coaching im Rahmen von Job-Coaching für arbeitslose Personen mit 32 Coachs und 46 Kund*innen. Thematisiert wurde unter anderem die situative Zielerreichung der Coachees als teilhabe-relevante Variable, deren Verlauf und Beeinflussung. Zudem wurde ein monitoringbasiertes Selbstwirksamkeitscoaching für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf eines Berufsbildungswerks entwickelt und mit insgesamt 128 Coachees erprobt. Mittels quantitativer sowie qualitativer Datenerhebung wurde aus Sicht der Coachs und Coachees die Nutzungsintensität der Methodik, Umsetzung der Intervention, Zufriedenheit mit der Methodikumsetzung, subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit und Wirksamkeit der Methodik erfasst. Die Datenanalyse erfolgte mit quantitativen Methoden für Quer- und Längsschnittdaten, qualitativer Inhaltsanalyse und Auswertungsmethoden der Mixed-Methods-Forschung.

Das zufriedenstellende Ausmaß der Monitoring-Nutzung und die hohe Zahl besuchter Coaching-Sitzungen durch die Coachees sprechen für die Akzeptanz des monitoringbasierten Coachings. Die monitoringbasierte Durchführung des Job-Coachings gelingt bei guten Rahmenbedingungen, wobei die Integrierbarkeit des Monitorings in den Berufsalltag von Job-Coachs noch verbesserungsbedürftig ist. Die inhaltliche Umsetzung des Selbstwirksamkeitscoachings gelingt dagegen sehr gut. Mit der Umsetzung der Intervention sind die Beteiligten sehr zufrieden. Auch ist das monitoringbasierte Coaching vielfältig nützlich: Es dient der teilnehmerorientierten, partizipativen Durchführung von Coaching auf Basis differenzierter, wenig verzerrter, alltagsnaher Einschätzungen des Coachees sowie deren Verläufe. Bei inhaltlicher Umsetzung als Selbstwirksamkeitscoaching unterstützt die Methodik Coachees beispielsweise beim Meistern schwieriger Situationen, Beitragen zu Erfolgen, Kennen und Anwenden eigener Ressourcen. Eine Wirksamkeit zur Selbstwirksamkeitsförderung kann nicht festgestellt werden, wobei relevante Coaching-Wirkfaktoren umgesetzt werden können. Die Gewinnung von Informationen zu Zeitverlauf und Beeinflussung situativer Zielerreichung ist möglich.

Monitoringbasiertes Coaching erweist sich im Kontext beruflicher Teilhabe als anwendbare und gewinnbringende Methodik. Für deren praktischen Einsatz werden Empfehlungen abgeleitet.

Schlüsselwörter: Ecological Momentary Assessment, Monitoring, Smartphones, Coaching, Programmevaluation, Mixed-Methods-Forschung, Partizipation, Ziele, Selbstwirksamkeit

Abstract

[*Title: Smartphone Surveys as a Basis of Coaching Close to Everyday Life: Testing in the Practice of Occupational Participation*]

Smartphone surveys can be used to implement Ambulatory Monitoring accompanying face-to-face coaching. The data collected in situ, in real-time and longitudinally in the Monitoring contain information on the coachees' behavior and perceptions close to everyday life. These data will be analysed in an illustrative way for the coach. In this way, the Monitoring data and the resulting need for action can serve as a basis for the content-related conduction of the coaching. Thus, monitoring-based coaching is aligned close to everyday life of the coachees. The aim of this thesis is to test monitoring-based coaching in practice. Two measures for the promotion of occupational participation are selected in order to evaluate the feasibility of the methodology as well as its possibilities for profitable use.

Monitoring-based coaching was used in the content of job coaching for unemployed people with 32 coaches and 46 clients. Among other things, the situational goal attainment, its process and influence were addressed, as goal attainment is a variable relevant to participation. In addition, a monitoring-based self-efficacy coaching for adolescents and young adults with special needs of a vocational training center was developed and tested with a total of 128 coachees. The intensity of use of the methodology, realisation of the intervention, satisfaction with the realisation of the methodology, subjectively perceived usefulness and effectiveness of the methodology were recorded via quantitative and qualitative data collection methods from the perspective of the coaches and coachees. Data analysis was conducted using quantitative methods for cross-sectional and longitudinal data, qualitative content analysis, and mixed-methods research evaluation methods.

The satisfactory level of Monitoring use and the high number of attended coaching sessions by coachees indicate the acceptability of monitoring-based coaching. The monitoring-based conduction of job coaching succeeds under good framework conditions. However, the integrability of the Monitoring into the daily work lives of job coaches still needs to be improved. In contrast, the content-related conduction of the self-efficacy coaching is very successful. The participants are very satisfied with the realisation of this intervention. In addition, monitoring-based coaching is useful in a variety of ways: It supports a participant-related, participatory conduction of coaching on the basis of differentiated, less biased, real-life perceptions of the coachee as well as their processes. When implemented as self-efficacy coaching, the methodology supports coachees, for example in mastering difficult situations, in contributing to successes, and knowing and using their own resources. The coaching does not show to be effective for the promotion of self-efficacy; however, relevant success factors

of coaching can be reached. It is possible to gain information on the process and influence of situational goal attainment.

Monitoring-based coaching has proven to be a feasible and profitable methodology in the context of occupational participation. Recommendations for its practical application are derived.

Key words: ecological momentary assessment, monitoring, smartphones, coaching, programme evaluation, mixed-methods research, participation, goals, self-efficacy

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Methodik: Monitoringbasiertes Coaching als Kombination von Ambulatem	
Monitoring mit Coaching	3
2.1 Ambulantes Monitoring.....	3
2.1.1 Begriffsbestimmung.....	3
2.1.2 Chancen und Herausforderungen.....	5
2.2 Ambulantes Monitoring im Kontext von Interventionen.....	8
2.2.1 Ambulantes Monitoring als Messinstrument.....	8
2.2.2 Ambulantes Monitoring als (Teil einer) Intervention.....	9
2.3 Coaching.....	12
2.3.1 Begriffsbestimmung.....	12
2.3.2 Grundlegende Coaching-Merkmale.....	13
2.3.3 Coaching in praktischer Anwendung und Forschung.....	15
2.3.4 Wirksamkeit und Wirkfaktoren von Coaching.....	17
2.4 Monitoringbasiertes Coaching.....	21
3 Anwendungskontext: Praxis der beruflichen Teilhabe	24
3.1 Bedeutung beruflicher Teilhabe.....	24
3.2 Förderung beruflicher Teilhabe.....	25
3.3 Chancen der Methodik für berufliche Teilhabe.....	25
4 Zielsetzung: Erprobung der Methodik	27
5 Projekt I: Monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching für Arbeitslose	30
5.1 Zielsetzung.....	30
5.2 Zu Arbeitslosigkeit: Definition, Risikofaktoren, Auswirkungen.....	32
5.3 Interventionen für Arbeitslose mit Fokus auf Job-Coaching.....	36
5.4 Zielerreichung.....	38
5.4.1 Kurze Einordnung im Rahmen der Motivationspsychologie.....	38
5.4.2 Relevanz für Arbeitslose und den beruflichen Kontext.....	39
5.4.3 Veränderung und Beeinflussung von Zielerreichung.....	41
5.5 Konzept des monitoringbasierten Job-Coachings.....	43
5.6 Untersuchte Fragestellungen.....	43
5.7 Methode.....	45
5.7.1 Vorstudie.....	45
5.7.2 Stichprobenbeschreibung.....	47

5.7.3 Projektdurchführung.....	48
5.7.4 Verwendete Erhebungsinstrumente und erfasste Konstrukte.....	49
5.7.5 Auswertungsmethoden.....	54
5.8 Ergebnisse.....	58
5.8.1 Beschreibung der Datengrundlage.....	58
5.8.2 Intensität der Nutzung.....	60
5.8.3 Umsetzung der Intervention.....	61
5.8.4 Zufriedenheit mit der Umsetzung.....	62
5.8.5 Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit.....	69
5.8.6 Zielerreichung der Kund*innen.....	73
5.9 Diskussion und Implikationen.....	80
5.9.1 Anwendbarkeit Ambulanten Monitorings als Basis für Job-Coaching.....	81
5.9.2 Gewinnbringender Einsatz Ambulanten Monitorings im Job-Coaching.....	84
5.9.3 Limitationen.....	88
5.10 Fazit zu Projekt I.....	90
6 Projekt II: Monitoringbasiertes Selbstwirksamkeitscoaching für junge berufliche Rehabilitand*innen.....	92
6.1 Zielsetzung.....	92
6.2 Zielgruppe der jungen beruflichen Rehabilitand*innen.....	93
6.2.1 Berufsausbildung im Berufsbildungswerk.....	93
6.2.2 Jugendliche und jungen Erwachsene mit besonderem Förderbedarf.....	94
6.3 Selbstwirksamkeit.....	96
6.3.1 Konstrukt der Selbstwirksamkeit und assoziierte Konstrukte.....	96
6.3.2 Selbstwirksamkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf.....	99
6.3.3 Relevanz für die berufliche Entwicklung.....	100
6.4 Selbstwirksamkeitscoaching.....	102
6.4.1 Beeinflussung und Förderung von Selbstwirksamkeit.....	102
6.4.2 Förderung von Selbstwirksamkeit durch Coaching.....	104
6.4.3 Anforderungen an Coaching für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf.....	107
6.4.4 Konzept des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings.....	108
6.5 Untersuchte Fragestellungen der Hauptstudie.....	117
6.6 Methode der Hauptstudie.....	119
6.6.1 Stichprobenbeschreibung.....	119
6.6.2 Studiendurchführung.....	120
6.6.3 Verwendete Erhebungsinstrumente.....	123
6.6.4 Auswertungsmethoden.....	127

6.7 Ergebnisse der Hauptstudie.....	132
6.7.1 Intensität der Nutzung des Ambulanten Monitorings.....	132
6.7.2 Intensität der Nutzung der Coaching-Gespräche.....	141
6.7.3 Angaben zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen im Ambulanten Monitoring.....	141
6.7.4 Umsetzung der Coaching-Bestandteile.....	146
6.7.5 Zufriedenheit mit der Umsetzung des Ambulanten Monitorings.....	151
6.7.6 Zufriedenheit mit der Umsetzung der Coaching-Gespräche.....	156
6.7.7 Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings.....	157
6.7.8 Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit der Coaching-Gespräche.....	161
6.7.9 Wirksamkeit der Interventionsformen.....	163
6.8 Diskussion und Implikationen der Befunde der Hauptstudie.....	169
6.8.1 Anwendbarkeit Ambulanten Monitorings und Coachings zur Förderung von Selbstwirksamkeit.....	170
6.8.2 Gewinnbringender Einsatz Ambulanten Monitorings und Coachings zur Förderung von Selbstwirksamkeit.....	175
6.8.3 Ambulantes Monitoring im alleinigen Einsatz im Vergleich zum kombinierten Einsatz mit Coaching.....	179
6.8.4 Limitationen.....	180
6.8.5 Weiterführender Forschungsbedarf.....	181
6.9 Zielsetzung und Hintergrund der Folgestudie.....	182
6.10 Untersuchte Fragestellungen der Folgestudie.....	185
6.11 Methode der Folgestudie.....	186
6.11.1 Stichprobenbeschreibung.....	186
6.11.2 Studiendurchführung.....	187
6.11.3 Verwendete Erhebungsinstrumente und erfasste Konstrukte.....	188
6.11.4 Auswertungsmethoden.....	194
6.12 Ergebnisse der Folgestudie.....	196
6.12.1 Beschreibung der Datengrundlage.....	196
6.12.2 Ausmaß der verlaufsbezogenen, subjektiven Nützlichkeit des Coachings.....	197
6.12.3 Zusammenhang verlaufsbezogener, subjektiver Nützlichkeit des Coachings mit wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen.....	200
6.12.4 Retrospektive, subjektive Nützlichkeit des Coachings.....	202
6.13 Diskussion und Implikationen der Befunde der Folgestudie.....	207
6.13.1 Weiterführende Erkenntnisse zur wahrgenommenen Nützlichkeit des Coachings zur Förderung von Selbstwirksamkeit.....	208
6.13.2 Limitationen.....	213
6.14 Fazit zu Projekt II.....	214

7 Zusammenfassung und Diskussion: Befunde, Forschungsbedarfe, Limitationen und Stärken.....	217
7.1 Anwendbarkeit monitoringbasierten Coachings in der Praxis beruflicher Teilhabe....	218
7.2 Gewinnbringender Einsatz monitoringbasierten Coachings in der Praxis beruflicher Teilhabe.....	220
7.3 Limitationen und Stärken von Forschungsdesign und -methode.....	223
8 Praktische Implikationen: Empfehlungen für den Einsatz monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe.....	227
9 Fazit und Perspektiven.....	234
Literaturverzeichnis.....	i
Anhänge.....	xlii

1 Einleitung

Smartphones sind heutzutage aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Auch im Rahmen von Psychotherapie können sie vielfältig eingesetzt werden (Chan, Torous, Hinton & Yellowlees, 2014): Das Smartphone kann als Kommunikationsmedium dienen, indem die Therapie telefonisch oder per Videokonferenz abgehalten wird. Es kann eine Ergänzung zur herkömmlichen Psychotherapie sein, wobei das Smartphone als elektronisches Tagebuch fungieren kann, das dem Selbstmonitoring von beispielsweise Symptomen und Aktivitäten dient. Des Weiteren kann auf dem Smartphone selbst eine app-basierte Intervention durchgeführt werden. Mit Hilfe des Smartphones ist es folglich möglich neben Kommunikation auch Intervention verschiedenartig zu gestalten. Die Durchführung von Interventionen kann rein auf digitale Art und Weise erfolgen oder auch hybrid, das heißt als Kombination von digitaler Methodik und präsenzbasierter Intervention.

Diesen neuen Möglichkeiten folgend wird in der vorliegenden Arbeit das Smartphone als Medium zur Durchführung eines sog. Ambulanten Monitorings genutzt, welches mit Face-to-Face-Coaching kombiniert eingesetzt wird. Das Ambulante Monitoring fungiert dabei sowohl als Messinstrument zur Erfassung longitudinaler, ökologisch valider Daten als auch als Teil bzw. Basis des Coachings. Diese hybride Methodik wird als monitoringbasiertes Coaching bezeichnet und verbindet die Vorteile des mittels Smartphone durchgeführten Ambulanten Monitorings mit denen des Face-to-Face-Coachings. Eingesetzt werden zwei entwickelte Konzepte für monitoringbasiertes Coaching im Rahmen ausgewählter Maßnahmen zur Förderung beruflicher Teilhabe, da beruflicher Teilhabe eine hohe politische wie gesellschaftliche Bedeutung zukommt. Ziel ist es, aus der praktischen Erprobung des Einsatzes von monitoringbasiertem Coaching Informationen zu dessen Anwendbarkeit (Implementationsevaluation) sowie dessen Nützlichkeit und Wirksamkeit (Ergebnisevaluation) zu gewinnen. Dafür gilt es die folgenden Fragestellungen zu beantworten: Wie wird die Anwendbarkeit des monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe beurteilt? Inwiefern kann das monitoringbasierte Coaching in diesem Kontext gewinnbringend eingesetzt werden? Es werden also Chancen und Schwierigkeiten des Einsatzes von monitoringbasiertem Coaching in Maßnahmen beruflicher Teilhabe deutlich.

Insgesamt schließt die vorliegende Arbeit aus methodischer Sicht durch den Einsatz digitaler Medien an den Trend der Digitalisierung an und verdeutlicht eine Möglichkeit zum Einbezug mobiler Geräte in Coaching. Diese Integration ist insbesondere in unserer derzeitigen (VUCA-)Welt, die von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität gezeichnet ist, von besonderer Bedeutung (Beaumont, 2010; Lenz, 2019; McChrystal, Collins, Silverman & Fussell, 2015). Zudem spielt Digitalisierung im Coaching-Kontext eine bedeutsame Rolle, wenn Zukunftsvorstellungen zu Coaching für das Jahr 2030 betrachtet werden (Schermuly, 2020). Demnach könnten beispielsweise zukünftig Coaches durch künstliche Intelligenz unter-

stützt, ein niedrigschwelliges Coaching-Angebot durch die rein digitale Bearbeitung standardisierter Coaching-Themen ermöglicht oder sogar rein virtuelles, ortsunabhängiges Coaching mittels Avataren durchgeführt werden. Trotz vielfältigster Vorstellungen zu derartigen innovativen Coaching-Formen war allerdings auch Face-to-Face-Coaching bedeutsam für die befragten Coachs. Insofern wird mit dem im Rahmen dieser Arbeit thematisierten monitoringbasierten Coaching eine Art des Coachings erprobt, die sowohl der hohen Relevanz von Digitalisierung als auch der Bedeutung des persönlichen Kontakts bei Coaching gerecht werden kann. Darüber hinaus wird in dieser Arbeit aus inhaltlicher Sicht die gegenwärtige Beschäftigung mit und Forderung nach Inklusion aufgegriffen, denn die Ermöglichung von Partizipation bzw. Teilhabe am gesellschaftlichen wie beruflichen Leben ist ein zentrales Ziel von Inklusion (Eser & Quick, 2013; Ziemen, 2018).

Nun wird zuerst die dieser Arbeit zugrundeliegende Methodik des monitoringbasierten Coachings als Kombination von Ambulantem Monitoring und Coaching vorgestellt (Kapitel 2). Dabei wird die Methodik des Ambulanten Monitorings, eingesetzt als Messinstrument sowie im Rahmen von Interventionen, und anschließend die Methodik des Coachings beschrieben. Anschließend wird berufliche Teilhabe als Anwendungskontext des Methodikeinsatzes kurz vorgestellt (Kapitel 3), bevor die zentrale Zielsetzung der Arbeit ausgeführt wird (Kapitel 4). Den Hauptteil der Arbeit bilden nachfolgend zwei Forschungsprojekte: In Projekt I wird die monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching für arbeitslose Personen erprobt (Kapitel 5). In Projekt II wird das monitoringbasierte Coaching als Selbstwirksamkeitscoaching konzipiert und evaluiert, speziell für die Zielgruppe junger beruflicher Rehabilitand*innen (Kapitel 6). Die Ergebnisse, Forschungsbedarfe, Limitationen und Stärken beider Projekte werden im Anschluss zusammengefasst und diskutiert (Kapitel 7). Nachfolgend werden die abgeleiteten praktischen Implikationen als Empfehlungen für den Einsatz monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe formuliert (Kapitel 8), bevor ein abschließendes Fazit mit perspektivischen Überlegungen gezogen wird (Kapitel 9).

2 Methodik:

Monitoringbasiertes Coaching als Kombination von Ambulantem Monitoring mit Coaching

2.1 Ambulantes Monitoring

2.1.1 Begriffsbestimmung

Das Ambulante Monitoring, wie es in dieser Arbeit verstanden und in den zugrunde liegenden Projekten verwendet wird, basiert auf dem Konzept des Ambulanten Assessments (z.B. Fahrenberg, Myrtek, Pawlik & Perrez, 2007). Daher wird im Folgenden zuerst das Ambulante Assessment beschrieben und der Begriff des Ambulanten Monitorings eingeordnet. Dann wird die dieser Arbeit zugrundeliegende Definition von Ambulantem Monitoring dargelegt.

Ambulantes Assessment bezeichnet in der Psychologie verschiedene Methoden, die gekennzeichnet sind durch die „Verwendung spezieller feldtauglicher, heute meist elektronischer Geräte und computer-unterstützter Erhebungsmethoden, um Selbstberichtsdaten, Verhaltensbeobachtungsdaten, psychometrische Verhaltensmaße, physiologische Messwerte sowie situative und Setting-Bedingungen im Alltag der Untersuchten zu erfassen“ (Fahrenberg et al., 2007, S. 13). Oft werden (nahezu) analog andere Begriffe verwendet wie „Experience Sampling Method“ (Hektner, Schmidt & Csikszentmihalyi, 2007, S. 6) oder „ecological momentary assessment“ (Stone & Shiffman, 1994, S. 199). Für weitere Bezeichnungen sei auf Trull und Ebner-Priemer (2013) verwiesen. Als elektronische Geräte werden derzeit meist Smartphones verwendet. Smartphones gehören heutzutage für viele Personen zum normalen Alltag, werden fast ständig bei sich getragen und ermöglichen daher einfache und auch unauffällige Messungen via App (Kuntsche & Labhart, 2013). Für physiologische Messungen werden entsprechende physiologische Messgeräte, wie beispielsweise Brustgurte, eingesetzt (Dittmar, Meffre, De Oliveira, Gehin & Delhomme, 2005). Potenziell erfassbar mittels Ambulantem Assessment ist eine Vielzahl an Variablen: objektive Setting-Merkmale (z.B. Ort, Personen, Aufgaben), Umgebungsmerkmale (z.B. Temperatur), Beurteilungen zur eigenen Person (z.B. subjektiver Zustand wie Stimmung, Handlungsabsichten), Verhaltensbeobachtungen (z.B. Tätigkeiten, soziale Interaktionen, körperliche Aktivität, besondere Ereignisse), Verhaltensmerkmale (z.B. objektive psychologische Testwerte wie Reaktionszeit, Selbstmessungen von u.a. Blutdruck) sowie weitere Aspekte (z.B. Kommentare zur Methodik, Compliance) (Fahrenberg, Leonhart & Foerster, 2011, S. 76). Für die Umsetzung Ambulanten Assessments werden verschiedene Sampling-Strategien unterschieden, mit denen die Messzeitpunkte festgelegt werden (Shiffman, Stone & Hufford, 2008): Einerseits kann die Messung ereignisbasiert stattfinden, das heißt nach dem Auftreten eines vorher festgelegten Ereignisses (z.B. nach einer sozialen Interaktion). Andererseits ist es möglich die Messung zeitbasiert erfolgen zu lassen,

also zu festgelegten Zeiten (z.B. 12:00 Uhr) oder zu zufälligen Zeiten in festgelegten Zeiträumen (z.B. pro Tag oder vormittags). Beide Sampling-Strategien führen zu vergleichbarer Datenqualität, sodass die Wahl der Sampling-Strategie daher abhängig von Forschungsdesign und -frage zu treffen ist (Himmelstein, Woods & Wright, 2019; Shiffman et al., 2008). Ambulantes Assessment eignet sich, um verschiedenste Zielsetzungen zu verfolgen: Es können individuelle Differenzen, Zeitverläufe aber auch Zusammenhänge zwischen zwei oder mehreren Variablen (z.B. Befinden und Kontextbedingungen), die zeitgleich oder aber zu verschiedenen Zeitpunkten auftreten, untersucht werden (Conner & Lehman, 2012; Shiffman et al., 2008). Bolger, Davis und Rafaeli (2003) spezifizieren dazu drei zentrale untersuchbare Fragestellungen: „What is the typical person like, and how much do people differ from each other?“ (S. 581), „How does a typical person change over time, and how do people differ in change over time?“ (S. 585) und „What is the within-person process for the typical person, and how do people differ in these processes?“ (S. 586). Aufgrund dieser vielfältigen Einsetzbarkeit ist es nicht verwunderlich, dass Datenerhebungen mittels Ambulantes Assessment sowohl in der Entwicklungspsychologie (Hoppmann & Riediger, 2009), in Klinischer Psychologie bzw. Psychopathologie (Trull & Ebner-Priemer, 2020), in Organisationspsychologie (Beal, 2015) als auch in Persönlichkeitspsychologie (Hofmans, De Clercq, Kuppens, Verbeke & Widiger, 2019) Anwendung finden. Ebenso sind Untersuchungen mit verschiedenen Altersgruppen möglich, zum Beispiel mit Jugendlichen (van Roekel, Keijsers & Chung, 2019) oder älteren Personen (Brose & Ebner-Priemer, 2015). Innerhalb dieser Bereiche werden verschiedene Themen untersucht, zum Beispiel Lernen und Lehren, Krankheitsbilder und Therapien oder Arbeiten und Arbeitslosigkeit (Hektner et al., 2007).

Der Begriff des Ambulanten Monitorings bzw. „ambulatory monitoring“ (Stott, 1982, S. 619) bezeichnet vorwiegend die Menge aller Methoden zur meist kontinuierlichen Erhebung psychophysiologischer Daten während des normalen Alltags (z.B. Fahrenberg, 1996; Stott, 1982; Shiffman et al., 2008). Dementsprechend wird der Begriff oft im medizinischen Kontext verwendet (Fahrenberg et al., 2007). Im medizinischen Kontext existiert darüber hinaus der Begriff des Selbstmonitorings. Darunter wird nach Fahrenberg et al. (2011) die „strukturierte (systematische) Beobachtung von (möglichen) Krankheitssymptomen mit Aufzeichnung und Absicht der Auswertung (Tagesprotokoll o.ä.)“ (S. 233) verstanden. Diese geschieht bezogen auf die eigene Person, gegebenenfalls unter Beachtung möglicher situativer Einflussvariablen. Klassischerweise erfolgt die Umsetzung in Form von Strichlisten, Tagesprotokollen oder strukturierten Tagebüchern, wobei Eintragungen auch hier zeit- oder ereignisbasiert erfolgen. Die erfassten Daten können anhand der Auswertung praktische Implikationen aufzeigen. Daher kann Selbstmonitoring eine Ergänzung zu konventionellen Therapien darstellen. Allgemeiner kann Ambulantes Monitoring auch zur Erfassung von psychischen und Verhaltensmerkmalen herangezogen werden (Ben-Zeev, Scherer, Wang, Xie & Campbell, 2015; Ebner-Priemer & Kubiak, 2007). Schließlich fassen Fahrenberg et al. (2011) zusammen, dass

Selbstmonitoring insgesamt eine diagnostische wie therapeutische Funktion hat. Verglichen mit dem Begriff des Ambulanten Assessments folgern Reuschenbach und Funke (2011): Wenngleich beide Begriffe oft als Synonyme verwendet werden und auf der Datenerfassung in situ basieren, lässt sich Ambulantes Monitoring durch den längsschnittlichen Charakter der automatisierten Datenerhebung dem Ambulanten Assessment unterordnen.

Für diese Arbeit wird der Begriff des Ambulanten Monitorings basierend auf den Begriffsbestimmungen von Ambulantes Assessment und Ambulantes Monitoring folgendermaßen definiert: Mittels elektronischer Geräte, hier Smartphones, werden im Alltag der Proband*innen (d.h. ambulant) auf strukturierte und standardisierte Art und Weise Selbstberichtsdaten zum Befinden, Erleben und situativen Kontext über einen längerfristigen Zeitraum (d.h. als Monitoring) erhoben, da längsschnittliche Verläufe bzw. Prozesse im Fokus stehen. Das Ambulante Monitoring wird dabei (analog zum Selbstmonitoring) sowohl als Messinstrument als auch als Interventionsinstrument verstanden.

2.1.2 Chancen und Herausforderungen

Mit dem Einsatz Ambulantes Monitorings gehen gegenüber anderen herkömmlichen Datenerhebungsmethoden (z.B. globale (Selbst-)Einschätzungen oder Datenerhebungen in Laborsituationen) verschiedene Chancen bzw. Vorteile einher. Auf drei häufig genannte Chancen dieser Methodik wird im Folgenden eingegangen. Erstens findet Ambulantes Monitoring in situ bzw. in „Real-World“ (Reis, 2012, S. 3) statt, das heißt während die Proband*innen ihrem Alltag nachgehen. Der damit einhergehende Vorteil wird von Bolger et al. (2003) prägnant zusammengefasst: „Capturing Life as it is Lived“ (S. 579). Konkret bedeutet dies, dass die erfassten Daten zu Wahrnehmungen und Verhalten das tägliche und natürliche (Er-)Leben besser widerspiegeln, zudem können Kontextfaktoren beachtet werden. Dadurch haben die erfassten Daten eine hohe ökologische Validität und die Erkenntnisse sind leichter anwendbar. Insgesamt wird diese Methodik zur Datenerhebung daher auch mit Feldforschung in Verbindung gebracht (Reis, 2012; Shiffman et al., 2008). Zweitens werden die Daten zeitnah oder sogar in Echtzeit bzw. in „Real-Time“ (Schwarz, 2012, S. 22) erfasst. Dementsprechend sind die Beurteilungen deutlich weniger retrospektiv als üblich und unterliegen damit weniger Erinnerungsverzerrungen (Ben-Zeev & Young, 2010; Van den Bergh & Walentynowicz, 2016). Drittens finden Messungen mittels Ambulantes Monitorings im Messwiederholungsdesign bzw. „Within-Person“ (Hamaker, 2012, S. 43) statt. Dadurch können Zeitverläufe oder Verhaltensänderungen erfasst werden. Dies ermöglicht, dass nicht – wie häufig praktiziert – nur interindividuelle Unterschiede betrachtet, sondern auch intraindividuelle Unterschiede und Verläufe offengelegt werden können. Darüber hinaus ist es aufgrund der zusätzlichen Möglichkeit zur Beachtung von Kontextfaktoren auch möglich die Einflüsse auf Verläufe zu betrachten (Hamaker, 2012; Shiffman et al., 2008).

Allerdings ist der Einsatz von Ambulantes Monitoring auch mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Die Teilnahme an einem Ambulantes Monitoring erfordert für die Proband*innen Zeit und Commitment. Daneben kann die Befragung bzw. Datenerhebung auch als störend empfunden werden (Fisher & To, 2012; Hufford, 2007). Hierdurch kann die Akzeptanz der Methodik, aber auch die Compliance beeinträchtigt sein. Hinsichtlich der Compliance ist es im Ambulantes Monitoring zwar von Vorteil, dass die technische Durchführung der Datenerhebung eine exakte Erfassung der Compliance ermöglicht (Fahrenberg, 1996). Doch kann die Compliance auch als Herausforderung betrachtet werden, da sich eine reduzierte Compliance bzw. der „compliance bias“ (van Berkel et al., 2020, S. 1) negativ auf die Datenqualität sowie die Qualität resultierender Befunde auswirkt (van Berkel et al., 2020). Insbesondere durch nicht-zufällige fehlende Daten wird die Reliabilität sowie Validität der Messungen beeinträchtigt (Reuschenbach & Funke, 2011). Die Compliance wird üblicherweise bestimmt als Anzahl beantworteter Fragebögen oder Anteil beantworteter Fragebögen relativiert an der Anzahl vorgegebener Fragebögen (Reuschenbach & Funke, 2011). Diese Operationalisierung bezieht sich auf die „signal compliance“ (Reuschenbach & Funke, 2011, S. 560), von welcher die „setting compliance“ (Reuschenbach & Funke, 2011, S. 560) abzugrenzen ist. Unter Letzterer wird demnach zusammengefasst, in welchen Bedingungen die Studienteilnehmenden die Bereitschaft zeigen, die Befragungen zu beantworten. Im Fokus steht im Folgenden aber das erstgenannte Verständnis und in Folge das Thema der fehlenden Daten. Wie viele Fragebögen beantwortet werden und warum nicht alle beantwortet werden, hängt von verschiedensten Faktoren ab. Generell zeigt sich eine typische Compliance-Rate von 70% bis 90%, doch ist es im Ambulantes Monitoring schwer feststellbar, ob es sich bei den fehlenden Daten um zufällige fehlende Werte (unabhängig vom erfassten Konstrukt) oder nicht-zufällige fehlende Werte (abhängig vom erfassten Konstrukt; z.B. wenn aufgrund von schlechterem Befinden weniger Eingaben gemacht werden) handelt (Fisher & To, 2012). Auch sind Gründe für Non-Compliance vielfältig (Hufford, 2007). Als mögliche Einflussfaktoren wurden beispielsweise die Art des benutzten Geräts (eigenes vs. bereitgestelltes Smartphone: van Roekel et al., 2019; Smartphone vs. Smartphone und tragbarer Sensor: Wen, Schneider, Stone & Spruijt-Metz, 2017) oder die Nutzung des Smartphones (van Berkel et al., 2020) untersucht. Aber auch verschiedene soziodemographische und Persönlichkeitsmerkmale sowie Merkmale des Samplings können die Compliance beeinflussen: Befunde hinsichtlich des Geschlechts zeigen einerseits eine höhere Compliance von Frauen als Männern (Rintala, Wampers, Myin-Germeys & Viechtbauer, 2019; van Roekel et al., 2019), während andererseits das Geschlecht kein signifikanter Einflussfaktor ist (Courvoisier, Eid & Lischetzke, 2012). Für Personen mit höherem Bildungsgrad zeigt sich eine höhere Compliance als bei niedrigerem Bildungsgrad (Courvoisier et al., 2012; van Roekel et al., 2019). Die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale (Costa & McCrae, 1992) haben nach Courvoisier et al. (2012) keinen Einfluss auf die Compliance. Als weitere Einflussfaktoren hinsichtlich des Samplings gel-

ten beispielsweise die Anzahl der Messzeitpunkte sowie die Befragungszeitpunkte selbst innerhalb eines Tages (Courvoisier et al., 2012; Reuschenbach & Funke, 2011; Rintala et al., 2019; Silvia, Kwapil, Eddington & Brown, 2013; Wen et al., 2017). Daneben können weitere Effekte die Compliance bzw. Datenqualität verzerren oder einschränken. Dazu gehören zum Beispiel Auswahlverzerrungen, das heißt die Studienteilnahme besonders interessierter und motivierter Personen (Heckman, 1990), der Hawthorne-Effekt (Franke & Kaul, 1978) oder der vorzeitige Teilnahmeabbruch (Klumb, Elfering & Herre, 2009). Die Compliance wird dementsprechend als zentrale und situativ variierende Variable für Ambulantes Monitoring angesehen, die dessen Gelingen positiv wie negativ beeinflussen kann.

Als für diese Arbeit relevante Einflussvariable auf die Compliance wird aufgrund der längerfristigen Durchführung des Ambulanten Monitorings außerdem die Monitoring-Dauer gesehen. Dazu liegen gemischte Befunde vor: einerseits leichte Effekte (Courvoisier et al., 2012), andererseits ein stabiler Zeitverlauf, das heißt keine Effekt der Monitoring-Dauer (Carr et al., 2020). Dieser letzte Effekt resultiert jedoch aus einer Untersuchung mit einer spezifischen Zielvorgabe hinsichtlich der zu erreichenden Compliance, mit Incentives und mit Feedback für die Teilnehmenden. Neben der Monitoring-Dauer erscheint auch die konkrete Verlaufsform der Compliance über die Zeit relevant. Für einen etwa einwöchigen Datenerhebungszeitraum wird ein (umgekehrter) u-förmiger Compliance-Verlauf beschrieben (Silvia et al., 2013). Dieser wird damit begründet, dass nach anfänglichen Unsicherheiten die Compliance steigt und dass sie gegen Ende stark abfällt wegen sinkender Motivation. Ein Maximum ist bei etwa fünf Tagen erreicht. Rintala et al. (2019) finden einen abfallenden sechstägigen Verlauf mit tendenzieller Stabilisierung an den letzten beiden Tagen. Für einen längeren Zeitraum liegen Erkenntnisse von Broderick, Schwartz, Shiffman, Hufford und Stone (2003) vor: Erwachsene mit chronischen Schmerzen erhalten über einen 24-tägigen Zeitraum dreimal täglich zu festen Zeiten ein Signal mit der Aufforderung, einen Paper-Pencil-Fragebogen auszufüllen. Im gesamten Zeitverlauf sinkt die Compliance signifikant, wobei die Compliance konkreter von der ersten zur zweiten Woche um etwa 10% abfällt und in der dritten Woche auf diesem niedrigeren Level stabil bleibt. Trotz verschiedener Befundlagen zeichnet sich folglich ein generell abfallender Trend der Compliance im Verlauf einer längsschnittlichen Erhebung mittels Ambulantes Assessment ab.

Strategien zur Erhöhung der Compliance finden sich sowohl in praktischen Handlungsempfehlungen (Fisher & To, 2012) als auch abgeleitet aus empirischen Studien (van Berkel, Goncalves, Hosio & Kostakos, 2017; Hsieh, Li, Dey, Forlizzi & Hudson, 2008). Vor der Datenerhebung wird eine ausreichende Instruktion, ggf. mit Training als notwendig erachtet. Diese trägt beispielsweise zu einem Kennenlernen der verwendeten Geräte bei und zu einem äquivalenteren Verständnis von Items sowie Antwortskalen. Daneben gilt es die Bedienfreundlichkeit und unauffällige Handhabbarkeit der verwendeten Geräte zu beachten. Während der Befragung sollte außerdem an noch nicht ausgefüllte Fragebögen erinnert und die

Möglichkeit zum Verschieben sowie in begrenzter Anzahl Fälle zum Auslassen von Befragungen gegeben werden. Auch eine „gamification“ (van Berkel et al., 2017, S. 1) der Befragung kann die Compliance unterstützen, beispielsweise durch die Integration verschiedener, abhängig von der Compliance zu erreichender Level. Dies gilt besonders für jugendliche Stichproben. Darüber hinaus werden zwischenzeitliche Feedbacks an die Teilnehmenden als hilfreich erachtet, insbesondere solche mit einer Information über die persönliche Compliance oder einer Visualisierung der Eingaben. Auch eine zwischenzeitliche oder globale, finale Rückmeldung von individuellen Ergebnissen, am besten kombiniert mit Handlungsempfehlungen, kann die Compliance positiv beeinflussen (Fisher & To, 2012; Reuschenbach & Funke, 2011; van Roekel et al., 2019). Derartige Rückmeldungen ebenso wie monetäre Anreize zählen als Incentives, deren Vergabe teilweise abhängig von der Compliance empfohlen wird. Allerdings liegen noch wenig Befunde vor, ob und inwiefern Incentives einen (erwünschten oder unerwünschten) Effekt auf verschiedene Aspekte der Datenerhebung (z.B. Compliance, Datenqualität) haben (Singer & Ye, 2013).

Weitere Herausforderungen Ambulanten Monitorings werden aus testtheoretischer Sicht darin gesehen, dass neue, angepasste Items entwickelt werden müssen und Bedarf darin besteht die adäquate Methode zur Bestimmung von Reliabilität und Validität der Instrumente solcher längsschnittlichen Befragungen zu finden (Klumb et al., 2009; van Roekel et al., 2019). Für die Studienteilnehmenden kann aufgrund der Durchführung im Alltag auch die Invasivität der Methodik zu Bedenken führen (Fahrenberg et al., 2007). Schließlich gilt es unter anderem zu beachten, dass Ambulantes Assessment bzw. Monitoring reaktiv ist, sodass die Messung Einfluss auf die gemessene Variable nimmt (z.B. Barta, Tennen & Litt, 2012; Fahrenberg et al., 2007). Letzteres deutet folglich darauf hin, dass Ambulantes Monitoring zwar grundsätzlich ein Messinstrument ist, jedoch auch interventionsähnlich wirken kann. Entsprechend wird Ambulantes Monitoring auch im Kontext von Interventionen betrachtet.

2.2 Ambulantes Monitoring im Kontext von Interventionen

2.2.1 Ambulantes Monitoring als Messinstrument

Wird Ambulantes Monitoring im Kontext von Interventionen eingesetzt, kann es unterschiedliche Rollen einnehmen und dabei verschiedene Zielsetzungen erfüllen. Im Sinne der beschriebenen Verwendung als Messinstrument sind mittels Ambulantes Monitoring Mikroprozessanalysen möglich (Shiffman et al., 2008). Entsprechend kann es begleitend zu Interventionen dazu dienen, Verläufe und Veränderungen während der Intervention sowie deren Prädiktoren zu erkennen. Beispielsweise wurde ein Online-Programm für „Cognitive Bias Modification for Interpretations“ (Daniel et al., 2020, S. 538) mit Ambulantes Assessment begleitet, um unter anderem Veränderungen von State-Variablen im Alltag feststellen zu können. Zudem wird Ambulantes Monitoring auch für die Evaluation von Interventionen herangezogen (Fahrenberg et al., 2011). Dafür kann der Prä-Post-Vergleich auf Basis von Messungen mittels

Ambulantem Assessment durchgeführt werden (Mason, Jhaveri, Cohn & Brewer, 2018; Reichert et al., 2018). Da auf die generelle Verwendung des Ambulanten Monitorings als Messinstrument bereits ausführlich eingegangen wurde, erfolgt hierzu keine weitere Vertiefung.

2.2.2 Ambulantes Monitoring als (Teil einer) Intervention

Darüber hinaus kann Ambulantes Monitoring einerseits selbst interventionsähnlich wirken. Es kann andererseits aber auch gezielt als Teil von oder Basis für Interventionen herangezogen werden (Shiffman et al., 2008). Beide Aspekte werden im Folgenden ausgeführt.

Die interventionsähnliche Wirkung von Ambulantem Monitoring ist, wie angesprochen, auf seinen reaktiven Charakter und die damit hervorgerufenen Veränderungen bei den Proband*innen zurückzuführen. Das Auftreten von Reaktivität wurde bereits im letzten Jahrhundert bei Selbstmonitoring untersucht und auch mit positiven Konsequenzen (z.B. für Diagnostik) in Verbindung gebracht (Korotitsch & Nelson-Gray, 1999). Die diskutierten Begründungen fokussieren eine Einflussnahme auf Selbstbeurteilung, Verhaltenshäufigkeit oder Verhaltenskonsequenzen (Nelson & Hayes, 1981). Zudem ist Reaktivität im Selbstmonitoring von verschiedenen Faktoren abhängig, wie zum Beispiel von Bewusstsein und Reflexion, Motivation, wahrgenommener Erwünschtheit erfassten Verhaltens, Instruktionsart, Ausmaß der Anforderung zur Verhaltensänderung, Menge der erfassten Verhaltensweisen, Zeitpunkt des Monitorings relativ zum gezeigten Verhalten und Feedback oder Zugänglichkeit vorheriger Einschätzungen (Barta et al., 2012). Vor diesem Hintergrund sowie der generellen Wahrscheinlichkeit von Reaktivität bei Messinstrumenten wird dieses Thema auch für Ambulantes Assessment diskutiert (Barta et al., 2012). Basierend auf der Betrachtung der Einflussfaktoren von Reaktivität schlussfolgern Barta et al. (2012), dass Ambulantes Assessment eigentlich nicht sehr anfällig für Reaktivität sein dürfte. Sie begründen dies damit, dass im Ambulanten Assessment viele Einflussvariablen reaktivitätshemmend ausgeprägt sind: Es werden viele Zieldimensionen erfasst, zumeist keine Verhaltensänderungen als Ziel definiert und vorherige Einschätzungen sind für die Proband*innen nicht mehr einsehbar. Dagegen finden sich auch Befunde mit Hinweisen auf Reaktivitätseffekte (z.B. Magnan, Köblitz, McCaul & Dillard, 2013), während andere nur einige Anzeichen für Reaktivität (z.B. Johnson et al., 2009) oder nur wenig Evidenz (Stone et al., 2003) finden. Barta et al. (2012) zeigen jedoch die große methodische Vielfalt und damit oft fehlende Vergleichbarkeit bei Untersuchungen der Reaktivität auf. Neben Veränderung durch Reaktivität, die sich auf Zielvariablen der Messung beziehen, kann Ambulantes Monitoring andererseits auch mit anderen Veränderungen einhergehen und daher selbst als Interventionsinstrument verstanden werden: Runyan et al. (2013) erfassten mittels Ambulantem Assessment, wie Studierende ihre Zeit verbringen. In Folge der Messung wurden nicht nur Veränderungen in der Zeitnutzung, sondern von der Mehrheit der Teilnehmenden auch eine erhöhte Selbstwahrnehmung berichtet. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Simulation eines handy-basierten Ambulanten Monitorings drogenabhängige Proband*in-

nen zu den potenziellen Vorteilen bzw. positiven Veränderungen durch das Monitoring befragt (Roth et al., 2017). Sie konnten sich neben vermehrter Selbstreflexion weitere, vielfältige Vorteile dieser Befragungsmethode vorstellen: Verstärkung positiven Verhaltens und/oder Veränderung negativer Verhaltensweisen als Folge der induzierten Selbstreflexion, Auslösen von Emotionen, Gefühl von Altruismus und die Zugänglichkeit von sozialem Kontakt oder sozialer Unterstützung aufgrund der Bereitstellung des Smartphones.

Neben der Betrachtung des Ambulanten Monitorings im Sinne eines Interventionsinstruments kann es Teil oder Basis einer Intervention sein, denn Monitorings zeigen Themen von Interventionen auf und liefern damit Interventionsinhalte (Carpenter, Wycoff & Trull, 2016; Shiffman et al., 2008). Zudem können die Monitoring-Angaben der Proband*innen Interventionsbedarf anzeigen, sodass eine rechtzeitige Intervention durch die interventionsausführende Person (z.B. Therapeut*in, Coach) eingeleitet werden kann (Chan et al., 2014). Eingesetzt wurde Ambulantes Monitoring auf diese Weise insbesondere im klinischen Kontext. Eine Kombination aus Ambulantes Monitoring und dessen Verwendung im Rahmen einer Face-to-Face-Intervention wurde beispielsweise bei der Behandlung psychischer Gesundheit erprobt (Reid et al., 2013): Die im Monitoring eingegebenen und ausgewerteten Daten konnten Patient*in und behandelnder Mediziner*in gemeinsam besprechen. Die Evaluation im Kontrollgruppendedesign erbrachte zwar keine signifikanten Gruppenunterschiede hinsichtlich der Zielvariablen, jedoch wurde das Monitoring von den beteiligten Mediziner*innen als hilfreiches Instrument empfunden. Auch ein Konzept einer derartigen Kognitiven Verhaltenstherapie für Kinder mit Fokus auf dem Üben der erlernten Fertigkeiten zum Umgang mit Angst wurde in einer Pilotstudie mit kleiner Stichprobe evaluiert (Pramana, Parmanto, Kendall & Silk, 2014). Neben der Aufzeichnung erfolgreicher Übungen für die Therapeut*innen konnte auch Feedback an die Patient*innen gesendet werden. Die App wurde von Patient*innen und Therapeut*innen als brauchbar bewertet. Auch eine monitoringbegleitete coping-fokussierte Therapie auditiver Halluzinationen wurde von den Patient*innen hinsichtlich eines schnellen therapeutischen Beziehungsaufbaus, einer erleichterten Kommunikation der Symptome mit in Folge schnellerem Erfolg und einem höheren Unterstützungserleben als nützlich erlebt (Moore, Williams, Bell & Thomas, 2020). Eine Kombination aus Ambulantes Monitoring und online durchgeführtem Coaching, in das die Monitoring-Angaben einfließen, wurde für den Einsatz bei Patient*innen mit chronischer Migräne in kleiner Stichprobe mit fünf Proband*innen erprobt und bewährte sich hinsichtlich Umsetzbarkeit, Compliance und Akzeptanz (Sorbi, Mak, Hotveen, Kleiboer & van Doornen, 2007). Doch auch im außerklinischen Bereichen findet das Ambulante Monitoring als Basis für Interventionen Einsatz. So wurde für die Unterstützung der beruflichen Neuorientierung und des beruflichen Wiedereinstiegs eine monitoringbasierte Intervention erprobt (Landmann, Pöhl & Schmitz, 2005). Es handelt sich um ein Selbstregulationstraining bestehend aus vier wöchentlichen Terminen mit Hausaufgaben sowie einem begleitenden Monitoring, welches als elektronisches Tagebuch zur Dokumentation

des trainingsbezogenen Verhaltens dient. Für die meisten Trainingsinhalte (z.B. Zielerreichung) bestehen im Prä-Post-Vergleich positive Effekte zugunsten der Experimentalgruppe im Vergleich zu einer passiven Kontrollgruppe. Dass der Einsatz dieser Kombination aus Tagebuch und Präsenztraining gegenüber des alleinigen Tagebucheinsatzes aufgrund höherer Compliance vorzuziehen ist, geht aus einer zugehörigen Untersuchung hervor (Landmann & Schmitz, 2004). Auch im Kontext von Familienberatung wurde ein Konzept zur Unterstützung der Face-to-Face-Beratung mittels eines Monitorings am Handy evaluiert (Rönkä, Malinen, Jokinen & Häkkinen, 2015). Allerdings ist zu beachten, dass die Teilnehmenden am Handy nicht nur Textnachrichten mit evaluativen Items zur Erfassung situationsspezifischer Informationen beantwortet haben, sondern auch spezifisch reflexions- und handlungsindizierende Fragen erhielten. Diese Intervention hat den Bedürfnissen der Mehrheit der Teilnehmenden entsprochen. Eine Nützlichkeit wurde von einem Drittel nicht, von Zweidrittel schon wahrgenommen. Wahrgenommene Nützlichkeit bestand zum Beispiel in evozierter Reflexion, einer Erinnerungsfunktion und zum Teil in Verhaltensänderungen.

Die Darstellung bezog sich bisher auf den Einsatz des Ambulanten Monitorings als Basis von Interventionen, die von Personen durchgeführt werden. Denn hierin besteht der Fokus dieser Arbeit. Daneben ist Ambulantes Monitoring auch Teil verschiedener Interventionsarten, die unter dem Begriff „ecological momentary intervention“ (Heron & Smyth, 2010, S. 1; EMI) zusammengefasst werden. Darunter werden demnach verschiedene Interventionsarten verstanden, die Proband*innen in deren Alltag zur Verfügung gestellt werden. Dadurch sind die Interventionen im Bedarfsfall verfügbar und können im Alltag ausgeführt werden. EMI kann ergänzend zu anderen Interventionen oder alleine durchgeführt werden (Heron & Smyth, 2010). Proudfoot (2013) unterscheidet drei Arten von EMI: (1) Bei „automated, tailored programs“ (S. 111) werden den Proband*innen an individuelle Bedürfnisse angepasste Interventionen bereitgestellt, zum Beispiel am Smartphone. Dabei werden den Proband*innen abhängig von deren individuellen, eingegebenen Informationen zur Situation Informationen, Unterstützung oder beispielsweise Therapiemodule angeboten. Eine derartige Intervention wurde beispielsweise für die Nachsorge stationärer psychosomatischer Rehabilitation entwickelt (Bischoff et al., 2013). (2) Bei „context-aware programs“ (Proudfoot, 2013, S. 111) werden abhängig von mittels Sensoren (z.B. GPS, Herzratenvariabilität) ermittelten Daten Interventionen der beschriebenen Art dargeboten. Als derartige Intervention wird beispielsweise ein Resilienztraining vorgestellt, bei dem unter Verwendung tragbarer Sensoren und einer App personalisiertes Feedback bereitgestellt wird (de Vries, Kamphuis, Oldenhuis, van der Schans & Sanderma, 2019). (3) Bei „SMS programs“ (Proudfoot, 2013, S. 112) werden Interventionsinhalte als Textnachrichten dargeboten. Ein Beispiel dafür ist eine Intervention zur Reduktion des Alkoholkonsums junger Erwachsener von Wright et al. (2018). Natürlich können die drei Interventionsarten auch kombiniert werden. Dies erfolgt beispielsweise in einer Intervention für Personen vor einer Adipositasoperation zu Ess- und Bewegungsverhalten, die einerseits Feedback

zu den individuellen Eingaben per Textnachricht bereitstellt und andererseits auch Lehrmodule enthält (Mundi, Lorentz, Grothe, Kellogg & Collazo-Clavell, 2015).

Zusammengefasst ist Ambulantes Monitoring im Kontext von Interventionen anwendbar, was sich an vorhandener Compliance sowie Akzeptanz zeigt. Zum Teil finden sich auch Nützlichkeits- bzw. Interventionseffekte. Der Einsatz Ambulanten Assessments mit Interventionen wurde auch in verschiedenen Reviews und Meta-Analysen behandelt, zum Beispiel für die Prävention, Behandlung und das Selbst-Management psychischer sowie chronischer Erkrankungen (Bell, Lim, Rossell & Thomas, 2017; Ebert, Cuijpers, Muñoz & Baumeister, 2017; Königbauer, Letsch, Doebler, Ebert & Baumeister, 2017; Miller, Schüz, Walters & Walters, 2017). Insgesamt kann Ambulantes Monitoring folglich kombiniert mit verschiedenen Interventionsarten, wie Therapie oder Coaching, eingesetzt werden. Für die vorliegende Arbeit ist der Einsatz im Rahmen von Coaching zentral, sodass diese Interventionsart im Folgenden thematisiert wird.

2.3 Coaching

2.3.1 Begriffsbestimmung

Coaching ist ein nicht geschützter, zunehmend inflationär verwendeter Begriff, zu dem sehr unterschiedliche Verständnisse und Definitionen vorliegen (Albrecht, 2018; Lippmann, 2013a). Das dieser Arbeit zugrundeliegende Verständnis von Coaching stimmt mit dem folgendermaßen beschriebenen Zielsetzungen des Roundtable der Coachingverbände (2015) überein:

Coaching richtet sich an einzelne Personen (bzw. Personengruppen) und fördert deren Fähigkeit zur Selbstorganisation im Berufs- und Arbeitsleben. Coaching unterstützt die Person bei der Gestaltung ihrer persönlichen Entwicklung, ihrer sozialen Rollen und ihrer Kooperationsbeziehungen sowie bei der Bewältigung ihrer Entscheidungs- und Handlungsanforderungen im Arbeitsleben. (...)

Im Dialog zwischen Coach und Klient werden Reflexions- und (Selbst-)Erfahrungsräume eröffnet und Klärungsprozesse initiiert. Durch die Erschließung neuer Perspektiven werden Entwicklungspotenziale und Handlungsspielräume erschlossen, Lern- und Veränderungsprozesse angeregt und begleitet sowie die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit gestärkt. (...)

die zentrale Aufgabe von Coaching [besteht] in der Stärkung und Förderung der arbeitsbezogenen (Selbst-)Reflexionsfähigkeit, der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie der Handlungskompetenz der Person (bzw. Personengruppen). Coaching unterstützt die Resilienz der Person und ihre Fähigkeit zu (selbst-)verantwortlichem Handeln insbesondere in Situationen individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Veränderung. Coaching stärkt und fördert den individuellen Entwicklungs- und Bildungsprozess (...). (S. 2)

Zusammengefasst wird in dieser Arbeit Coaching als Angebot zur Unterstützung einzelner Personen für das Berufs- und Arbeitsleben betrachtet, wobei die Förderung der Person im Mittelpunkt steht. Dabei ist die Zielgruppe offen und nicht, wie in vielen Definitionen, be-

grenzt auf Personen mit Führungsaufgaben oder Projektverantwortung (z.B. Fischer-Epe, 2015).

Ein konkreteres Verständnis von Coaching ermöglicht die folgende, nach Albrecht (2018) zusammengefasste Abgrenzung von Coaching-Zielen und -Foki von den Intensionen und Schwerpunkten von Psychotherapie, Beratung, Training, Mentoring, Supervision, Intervention und Mediation. Demnach ist das Ziel von Psychotherapie die erfolgreiche Behandlung einer kranken Person, während es im Coaching allgemein um die Unterstützung von Gesunden entsprechend der oben genannten Definition geht. Es steht außerdem nicht die Krankheit und daraus entstehende Defizite, sondern das Arbeitsleben und die Befähigung des Coachees im Vordergrund. Jedoch gibt oft Ähnlichkeiten von Coaching und Psychotherapie, da sich das Coaching in Deutschland orientiert an Psychotherapie entwickelt hat. Im Rahmen einer Beratung (jedoch nicht im Verständnis psychosozialer Beratung wie beispielsweise nach Warschburger, 2009) ist der Berater ein Experte, der durch Lösungsvorschläge bei der Problemlösung unterstützt. Im Gegensatz dazu ist bei einem Coaching der Coachee für die Lösungsfindung verantwortlich, wobei der Coach unterstützt. Ein Training dient primär dem Erwerb von Wissen und Kompetenzen, während das Coaching zur Selbstreflexion anregt. Zwar geht es in Mentoring sowie Coaching um berufliche Fragestellungen, doch ist es die Aufgabe des Mentors sein Wissen und seine Erfahrung an den zu Beratenden weiterzugeben. Schwieriger ist die Trennung von Supervision und Coaching. In beiden Gesprächsformen geht es um Verbesserung von Handlungsfähigkeit, jedoch sind im Coaching im Gegensatz zur Supervision eher auch persönliche Anliegen Gesprächsgegenstand. Während Coaching immer durch einen qualifizierten Coach erfolgt, handelt es sich bei Intervention um kollegiale Beratung. Zuletzt ist Mediation eine thematisch enger fokussierte Intervention als Coaching. Denn Mediation findet als außergerichtliche Maßnahme zur Lösung von Konflikten statt, während die Gesprächsinhalte von Coaching nicht auf Konflikte beschränkt sind.

2.3.2 Grundlegende Coaching-Merkmale

Allgemein kann Coaching als Einzel- oder Gruppengespräch stattfinden und sowohl defizitorientiert als auch präventions- oder potenzialorientiert sein (Gross, 2013; Rauen, 2005b). Weitaus differenzierter und umfassender ist die Auflistung möglicher Coaching-Ansätze von Albrecht (2018). Demnach soll „gutes Business Coaching“ (Albrecht, 2018, S. 39) mindestens systemisch, zielorientiert, lösungsfokussiert und personenzentriert durchgeführt werden. Das Coaching-Verständnis dieser Arbeit richtet sich nach diesen Mindestanforderungen unter Ergänzung der Ressourcenorientierung und ist daher auf Basis von Albrecht (2018) folgendermaßen gekennzeichnet: Entsprechend des systemischen Ansatzes wird in das Coaching der soziale Kontext des Coachees, dessen Normen und darin stattfindende Interaktionen einbezogen. Die Person wird nicht als alleinstehendes Individuum betrachtet. Dieser Ansatz beruht auf dem der Familientherapie (Satir, 1967). Orientiert an zielorientierten Coachings beinhaltet

Coaching außerdem ein fokussiertes und nach dem S.M.A.R.T.-Kriterien (spezifisch, messbar, akzeptiert/attraktiv, realistisch, terminiert; Storch, 2011) formuliertes Ziel. Auch werden die Grundprinzipien lösungsorientierter Coachings einbezogen, welche denen der lösungsfokussierten Kurztherapie ähneln (de Shazer & Dolan, 2015). Darunter fallen die Schwerpunktsetzung auf die Lösung eines Problems, auf den Bearbeitungsprozess, auf die Verbesserung vor allem von Stärken, auf den Coachee, auf die Gegenwart und auf die Einfachheit bzw. auf kleine Schritte. Entsprechend wird die Beschäftigung mit Zielen und Lösungen aufgrund eigener Ressourcen fokussiert, sodass nicht die Beschäftigung mit Defiziten und Problemen im Vordergrund steht (Fischer-Epe, 2015). Personenzentriertes Coaching orientiert sich an den Voraussetzungen für ein wachstumsförderndes Klima nach Rogers (1978, S. 20ff.). Dementsprechend ist Kongruenz im Sinne von Echtheit und Unverfälschtheit, bedingungsfreie positive Zuwendung im Sinne von Akzeptieren, Anteilnahme oder Wertschätzung und empathisches einfühlendes Verständnis zentral für die Gesprächsatmosphäre beim Coaching. Ressourcenorientiertes Coaching steht mit lösungsorientierten Interventionen in Zusammenhang und zielt darauf ab, die individuell relevanten Ressourcen herauszuarbeiten und diese für die angestrebte Veränderung zu nutzen (Fischer-Epe, 2015; Grawe, 2000b). Unter Ressourcen werden von Albrecht (2018) alle Merkmale von Personen und Umwelt zusammengefasst, die selbst und deren Funktionalität als für den Menschen positiv bewertet werden. Zudem tragen diese Merkmale und ihre Funktionalität als Ressourcen zu Zielerreichungen der betreffenden Personen bei. Grawe (2000b, S. 34) konkretisiert, dass beispielsweise motivationale Bereitschaften, Interessen, Überzeugungen, Wissen, Fähigkeiten, Gewohnheiten, Interaktionsstile, physische Merkmale und finanzielle Möglichkeiten als Ressourcen angesehen werden können. Willutzki und Teismann (2013) kategorisieren Ressourcen danach, ob sie der Person selbst bekannt sind (subjektiv) oder aus der Beobachterperspektive wahrnehmbar sind (objektiv). Zudem wird inhaltlich zwischen externen (z.B. soziale Kontakte), interpersonellen (z.B. gegenseitiger Respekt) und intrapersonellen (z.B. Optimismus) Ressourcen unterschieden und auf der zeitlichen Ebene zwischen stabilen und variablen Ressourcen.

Ein besonders bedeutsames Element des Coachings, das in vielen dieser Ansätze enthalten ist und auch in der Coaching-Definition implizit angesprochen wird, ist das Grundprinzip und die Grundhaltung „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Kolb, 2011, S. 21). Entsprechend Übertragungen aus konstruktivistischen Ansätzen der Informationsverarbeitung von Collins, Brown und Newman (1986) wird unter diesem Prinzip verstanden, dass der Coachee sich selbst mit dem Problem befasst, jedoch bei Bedarf Hinweise und Unterstützung durch den Coach erhält. Deutlicher wird diese hier fokussierte Haltung und Einstellung des Coachs durch in Anlehnung an de Shazer und Dolan (2015) formulierte Lehrsätze von Bamberger (2015). Diese fassen auch bereits angesprochene personenzentrierte und lösungsorientierte Ansätze gut zusammen und lauten:

Klienten sind Experten ihres Lebens. (...) Klienten verfügen über vielfältige Ressourcen. (...) Probleme sind etwas Normales. (...) Probleme sind nicht die ganze Zeit existent. (...) Lösung heißt, das was funktioniert, häufiger zu tun. (...) Lösung wirkt selbstverstärkend. (...) Berater erweitern die Handlungsoptionen. (...) Berater sind Bewunderer von Autonomie. (Bamberger, 2015, S. 17)

Zusammengefasst beschreibt Coaching in der vorliegenden Arbeit ein Angebot zur Unterstützung von Personen bezüglich arbeits- und berufsbezogener Coaching-Anliegen oder -Themen, wobei die Gespräche soweit möglich unter Beachtung systemischer, zielorientierter, lösungsfokussierter, personenzentrierter und ressourcenorientierter Ansatzpunkte durchgeführt werden mit besonderer Beachtung des Prinzips „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Kolb, 2011, S. 21). Das übergeordnete allgemeine Ziel ist dabei, orientiert an einer Zielsetzung für psychologische Beratung, „die Förderung von Ressourcen sowie die Reduktion und Bewältigung von Belastungen und Risikofaktoren“ (Bamberg, 2009, S. 209).

2.3.3 Coaching in praktischer Anwendung und Forschung

Die Methode des Coachings kann in verschiedenen (Lebens-)Bereichen umgesetzt werden, beispielsweise als Life-, Gesundheits- oder Sport-Coaching (Albrecht, 2018; Wegener et al., 2016). In dieser Arbeit wird spezifisch Coaching im Arbeits- und Berufsleben fokussiert. Coaching kann in diesem Kontext mit unterschiedlichen Zielsetzungen, Inhalten, Zielgruppen und Methoden angewendet werden, wie beispielsweise als Karriere-Coaching, Team-Coaching, Change-Coaching, Konflikt-Coaching oder Coaching in der betrieblichen Bildung (Albrecht, 2018; Hausherr Fischer et al., 2013). Rüst (2017) definiert im Arbeits- und Berufskontext das Konzept des Job-Coachings. Dieses wird verstanden als „ein breites Angebot in der persönlichen Beratung im Arbeitsbereich, vom Umgang mit Stress und Belastungen (Burnout-Prävention), von Konfliktmanagement und Outplacemanagement-Beratung bis zu beruflicher Standortbestimmung, Karriere- und Laufbahnentwicklung“ (S. 2). Allerdings existiert keine einheitliche Definition für Job-Coaching, sodass dieses auch weitaus spezifischer definiert werden kann als „Angebot (...), das der (Re-)Integration und/oder dem Erhalt einer Stelle oder eines Ausbildungsplatzes dient. Die Job-Coaches sollen die Coachees in einem Prozess befähigen, dieses Ziel zu erreichen“ (Bestgen & Sabatella, 2016, S. 144). Dieser zweiten Definition folgend wird Job-Coaching in der vorliegenden Arbeit als eine spezifische Art des Coachings betrachtet, die basierend auf dem bisher vorgestellten Coaching-Verständnis speziell die berufliche (Re-)Integration oder den Erhalt eines Arbeitsplatzes als Ziel für die Coachees verfolgt. Allein im berufsbezogenen Kontext gibt es folglich eine große Vielfalt an möglichen Zielsetzungen und Zielgruppen, für die Coaching in der Praxis umgesetzt wird.

Durchgeführt wird Coaching klassischer Weise im Face-to-Face-Setting. Doch entsprechend des einleitend geschilderten vermehrten und vielfältigen Einsatzes von neuen Medien in Interventionen, finden diese auch Eingang in den Bereich des Coachings. Wird Coaching durch elektronische Medien vermittelt, so spricht Hasenbein (2016) von E-Coaching. Darun-

ter fallen demnach beispielsweise Coaching per Telefon, E-Mail oder Video, in Chats oder Foren und auch webbasierte Angebote oder virtuelle Plattformen. Eine noch neuere Entwicklung spiegelt M-Coaching wider, welches unter Einsatz mobiler Geräte stattfindet. Durch die Verwendung mobiler (Kommunikations-)Medien in der Beratung kann M-Coaching dazu dienen, auf herkömmliche Coaching-Angebote mobil zuzugreifen (z.B. Telefon-Coaching via Smartphone), SMS-Coaching durchzuführen, mobile Apps mit Coaching-Funktionen zu nutzen oder herkömmliche Coaching-Angebote durch M-Coaching zu ergänzen (Döring & Eichenberg, 2013). Sowohl innovatives E- oder M-Coaching als auch klassisches Face-to-Face-Coaching sind jeweils mit spezifischen Vor- und Nachteilen verbunden. Übertragen aus einer zusammenfassenden Darstellung von Warschburger (2009) zu mediengestützter Beratung ist für E- bzw. M-Coaching besonders die Möglichkeit zur Überbrückung räumlicher und ggf. auch zeitlicher Distanzen sowie die erhöhte Autonomie der Coachees als Vorteil zu betonen. Daneben können spezifische Zielgruppen wie mobilitätseingeschränkte Personen oder Jugendliche besser erreicht werden. Auch kann eine anonymere Gesprächssituation Hemmschwellen mindern und schriftliche Kommunikation die Beschäftigungsmöglichkeit mit den Inhalten verlängern. Doch auch Face-to-Face-Coaching, welches für die vorliegende Arbeit grundlegend ist, hat verschiedene Vorteile. Dazu gehört auch hier eine bessere Zugangsmöglichkeit für bestimmte Zielgruppen, beispielsweise solche mit eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten, mit akutem Unterstützungsbedarf oder fehlender Zugangsmöglichkeit zu neuen Medien. Bezogen auf die Gesprächssituation können nonverbale Informationen beachtet werden und so Missverständnisse vermieden werden. Außerdem ist soziale Einflussnahme leichter möglich. Nach Moore et al. (2020) ermöglicht Face-to-Face-Kontakt außerdem die Bereitstellung erforderlicher Unterstützung und er liefert eine zusätzliche Sichtweise aus Außenperspektive auf das Erleben des Coachees. Dies kann darüber hinaus bewirken, dass sich die Coachees mit ihren Erlebnissen besser wahrgenommen fühlen.

Bereits anhand dieses Überblicks wird deutlich, wie vielfältig Coaching sich in der praktischen Anwendung gestaltet. Auch aus wissenschaftlicher Perspektive bietet Coaching verschiedene thematische Ansatzpunkte, die Forschungsarbeiten „zu Rahmenbedingungen, Definitionen, Angebot und Nutzen von Coaching, zur Evaluation und Wirksamkeit und zu Wirkfaktoren von Coaching“ (Wiethoff, 2011, S. 26) umfassen. Allerdings gilt die Zusammenarbeit zwischen Coaching-Praxis und Coaching-Forschung als schwierig, sodass Praxis und Forschung noch oft nebeneinander stehen (Graf & Ukowitz, 2020). Eine Schwierigkeit besteht beispielsweise in der wissenschaftlichen Forderung nach evidenzbasierten Coaching-Konzepten. Denn die geforderten randomisierten Kontrollgruppenstudien zur Bestätigung der Wirksamkeit sind im praktischen Coaching-Kontext als Feldstudien nur schwer umzusetzen (Kotte, Hinn, Oellerich & Möller, 2016).

2.3.4 Wirksamkeit und Wirkfaktoren von Coaching

Coaching gewinnt in verschiedenen Disziplinen als Forschungsgegenstand seit Anfang des 21. Jahrhunderts zunehmend an Bedeutung, sodass inzwischen die generelle Wirksamkeit von Coaching durch fünf Meta-Studien (Burt & Talati, 2017; Jones, Woods & Guillaume, 2016; De Meuse, Dia & Lee, 2009; Sonesh et al., 2015; Theeboom, Beersma & van Vianen, 2013) als belegt gilt (Graf & Ukowitz, 2020). Aufbauend darauf besteht das Forschungsinteresse heutzutage (Graf & Ukowitz, 2020) genauso wie vor zehn Jahren (Ely et al., 2010) darin, zur Art der Wirksamkeit von Coaching sowie dessen Wirkfaktoren Erkenntnisse zu gewinnen. Forschung zur Wirksamkeit einer Intervention wird nach Kauffeld (2016) der ergebnisbezogenen Evaluation zugeordnet, während sich prozessbezogene Evaluation mit den Wirkfaktoren der Intervention befasst. Zu beiden Forschungssträngen wird im Folgenden ein kurzer Überblick gegeben, wobei besonders auf die relevanten Modellbestandteile des Strukturmodells der Wirkungen beim ergebnisorientierten Einzel-Coaching von Greif (2008) eingegangen wird. Dieses Modell integriert beide Forschungsrichtungen und ist nach Lindart (2016) das aktuell fortschrittlichste Coaching-Wirkmodell. Das Modell wurde mehrfach überarbeitet und erfährt im Laufe der Zeit zunehmende empirische Absicherung. Es liegt in Greif (2016) als „umfassendes Coaching-Evaluationsmodell [vor], das den derzeitigen Stand der Fachliteratur zusammenfasst“ (S. 168). Verschiedene Arbeiten (z.B. Wastian, 2015; Wechsler, 2012) basieren auf diesem Coaching-Modell von Greif. Aus diesen Gründen bildet dieses Coaching-Modell nach Greif eine wichtige Grundlage für diese Arbeit.

Betrachtungen von Coaching-Erfolg (ergebnisbezogene Evaluation) beziehen sich auf verschiedene Grundlagen. Einerseits beruhen verschiedene Studien (Ely et al., 2010; Ikramina & Gustomo, 2014; Jones et al., 2016) auf dem Vorgehen von Kirkpatrick (z.B. 1959/1975a, 1959/1975b, 1960/1975c, 1960/1975d, 1977) zur Evaluation von Trainings. Demnach wird der Erfolg eines Trainingsprogramms über die vier konsekutiven Ebenen der Reaktionen (Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Training?), des Lernens (Was haben die Teilnehmenden im Training gelernt?), des Verhaltens (Wie hat sich das Training auf das Arbeitsverhalten der Teilnehmenden ausgewirkt?) sowie der Ergebnisse (Inwiefern hat das Training organisationale Ergebnisse beeinflusst?) detailliert analysiert. Später wurde dieses Modell als „New World Kirkpatrick Model“ (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016, S. 9) formuliert, um eine Anwendung im heutigen Arbeitskontext zu erleichtern. Obwohl Kirkpatricks Modell auch kritisiert wird, kann bezüglich der darin enthaltenen Erfolgskriterien die positive Wirkung von Coaching belegt werden (Jones et al., 2016; Reio, Rocco, Smith & Chang, 2017). Zudem wurde dieses Modell von Kühl (2008) auf die Evaluation von personenorientierter Beratung übertragen, wozu Kühl (2008) auch Coaching zählt. Eine andere Grundlage zur Erfassung von Trainingserfolg wird von Kraiger, Ford und Salas (1993) bereitgestellt. Demnach wird zwischen kognitiven, fähigkeitsbasierten und affektiven Lernergebnissen differenziert. Auch bezüglich dieses Ansatzes finden Jones et al. (2016) positive Effekte für die Coaching-Wirksam-

keit. Schließlich werden im Coaching-Evaluationsmodell von Greif (2016) ebenso Ergebniskriterien von Coaching-Erfolg dargestellt. Dabei werden kurzfristige allgemeine und kurzfristige spezifische Ergebnisse von langfristigen Ergebnissen jeweils für Coachee und Coach unterschieden. In der vorliegenden Arbeit werden die kurzfristigen Erfolgskriterien für Coachees fokussiert. Diese umfassen als allgemeine Erfolgskriterien zum Beispiel „Zufriedenheit[,] Zielerreichung und Zielzufriedenheit[,] (...) Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens“ (Greif, 2016, S. 169). Die spezifischen Erfolgskriterien sind heterogen (Greif, 2008). Dazu zählen beispielsweise „ergebnisorientierte Problem- oder Selbstreflexionen[,] (...) Leistungs- und Verhaltensverbesserungen (...) [sowie] Kompetenzen und Eigenschaften“ (Greif, 2016, S. 169). Kriterien für den Coaching-Erfolg speziell aus Sicht der Coachees gehen aus Schmidt und Keil (2004) hervor. Demnach sind zum Teil mit Greif (2016) übereinstimmende Kriterien relevant (z.B. Wohlbefinden, Zielerreichung), zum Teil aber auch konkretisierte Kriterien (z.B. Zunahme des beruflichen Erfolgs) oder ergänzende Kriterien (z.B. Innovation). Neben diesen Erfolgskriterien von Coaching können auch unerwünschte oder schädliche Folgen auftreten, auch wenn dies zumeist selten und kurzfristig der Fall ist (Schermuly, Schermuly-Haupt, Schölmerich & Rauterberg, 2014). Dazu gehören beispielsweise das Anstoßen tiefergehender Probleme, die jedoch nicht bearbeitet werden sowie Leistungsschwankungen beim Coachee. Insgesamt liegen sowohl entsprechend der hier dargestellten Ansätze als auch nach Grant und O'Connor (2019) verschiedenste Outcome-Variablen zur Beurteilung von Coaching-Erfolg vor. Einheitlichkeit besteht in den Darstellungen jedoch nicht (de Haan & Duckworth, 2013; Kotte et al., 2016). Darüber hinaus gibt es nur wenige standardisierte Evaluationsfragebögen speziell für Coaching (Bischof, 2012; Greif, 2011). Coaching-Erfolg wird (daher) meist anhand von Selbsteinschätzungen durch den Coachee sowie retrospektiv in der letzten Coaching-Sitzung erfasst (Bischof, 2012). Damit verbunden ist beispielsweise das Problem verzerrter oder sozial erwünschter Antworten sowie die fehlende Möglichkeit zur Beurteilung der nachhaltigen, längerfristigen Wirkung des Coachings. Zudem wird deutlich, dass die retrospektiven Einschätzungen des Coaching-Erfolgs durch die Coachees generell sehr positiv ausfallen und dass die Selbsteinschätzungen höher ausfallen als Fremdeinschätzungen von Coaches oder Vorgesetzten (Kotte et al., 2016; De Meuse et al., 2009). Schließlich sind Wirksamkeitsergebnisse auch vom verwendeten Studiendesign abhängig (Kotte et al., 2016). Um die Coaching-Wirksamkeit nicht zu überschätzen, sind Prä-Post-Kontrollgruppendesigns Einstichprobendesigns vorzuziehen (Kotte et al., 2016). Idealerweise werden derartige Studien mit randomisierter Gruppenzuteilung durchgeführt (Greif, 2016).

Wirkfaktoren von Coaching (prozessbezogene Evaluation) werden in theoretischen Wirkmodellen (z.B. „Model of Coaching Effectiveness“ von Kilburg, 2001, S. 256), zunehmend aber auch in empirisch fundierten Darstellungen (z.B. Wiethoff, 2011 zu Wirkfaktoren von Übergang coaching mit Jugendlichen) thematisiert. Auch das Coaching-Modell von Greif (2008, 2016) beschreibt neben den thematisierten Ergebniskriterien von Coaching-Erfolg not-

wendige Voraussetzungen für Coaching-Erfolg und Wirkfaktoren bzw. Erfolgsfaktoren auf Prozessebene. Unter den Voraussetzungen werden „erfolgsförderliche Merkmale (...), die vom Klient oder Coach in das Coaching mitgebracht werden“ (Greif, 2008, S. 275), zusammengefasst. Die Wirkfaktoren wurden aufbauend auf den schulenübergreifenden zentralen Wirkmechanismen bzw. -faktoren der Psychotherapie (Grawe, Donati & Bernauer, 1995; Grawe, 2000a) formuliert. Sie umfassen „Merkmale, die im allgemeinen in der Interaktion zwischen Klient*in, Coach und ihrer Umgebung realisiert und aufrechterhalten werden müssen, damit das Coaching zum Erfolg führt“ (Greif, 2008, S. 278). Im ursprünglichen Coaching-Modell von Greif (2008) werden acht Wirkfaktoren unterschieden, die sich auf das Verhalten des Coachs beziehen. Diese wurden inzwischen mehrfach angepasst (Greif, 2010, 2013, 2016; Greif, Schmidt & Thamm, 2010, 2012), sodass das revidierte Coaching-Modell (Greif, 2016) neun Wirkfaktoren enthält. Ein umfangreiches Manual (Greif et al., 2010) für die Operationalisierung und Beurteilung der Wirkfaktoren liegt für den Stand von 2010 vor. Im Folgenden werden die Wirkfaktoren aus dem revidierten Coaching-Modell (Greif, 2016, S. 169) aufgelistet und, soweit möglich, anhand der vorliegenden Beschreibungen von Greif et al. (2012, S. 382 ff.) definiert:

- Selbstsicheres Verhalten,
- Wertschätzung und emotionale Unterstützung:
„entspricht der (...) Empathie und Wertschätzung (...). Eingeschätzt wird, inwieweit der Coach dem Klienten eine wertschätzende Haltung gegenüber zum Ausdruck bringt und ihn emotional unterstützt.“ (Greif et al., 2012, S. 382),
- Affektkalibrierung (hier definiert entsprechend Affektaktivierung und -kalibrierung):
„Wenn die Klient/innen ihre Erlebnisse schildern, zeigen sie mitunter starke negative oder positive Gefühle. (...) im Coaching werden, wie die Beispiele zeigen, Affekte und Emotionen nach der Aktivierung verarbeitet und wieder beruhigt.“ (Greif et al., 2012, S. 382),
- Ergebnisorientierte Aufgabenreflexion,
- Ergebnisorientierte Problemreflexion:
„Bei diesem Faktor wird eingeschätzt, inwieweit der Coach mit dem Klienten eine ausführliche Analyse und Reflexion über die *Wahrnehmung der Problemsituation* [Hervorhebung v. Verf.] des Klienten durchführt. Ergebnisorientiert ist dieser Prozess nur dann, wenn der Coach den Klienten anleitet, aus den Reflexionen konkrete Folgerungen für die Zukunft abzuleiten.“ (Greif et al., 2012, S. 383),
- Ergebnisorientierte Selbstreflexion:
„Bei der Selbstreflexion bezieht sich das bewusste Nachdenken im Unterschied zur Problemreflexion speziell auf das Selbstkonzept des Klienten, seine Werte, besonderen Eigenschaften, Stärken und Schwächen, sein individuelles Verhalten und Erleben oder seine persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. (...) [Ergebnisorientierte] Selbstrefle-

xion (...) zeigt sich daran, dass als Ergebnis neue Einsichten oder Pläne zur Veränderung des eigenen Empfindens und Handelns folgen.“ (Greif et al., 2012, S. 383),

- Zielklärung:
„Im Coaching werden zumeist spezifischer eine konkrete Beschreibung und Definition der Ziele und Intentionen der Klient/innen sowie eine Klärung der Erwartungen der sozialen und organisationalen Umgebung gefördert. Einen Standard bilden dabei die sogenannten SMART-Kriterien, wonach die Ziele möglichst spezifisch, messbar, attraktiv und erreichbar, realistisch und zeitlich strukturiert werden sollen (Locke und Latham 1984).“ (Greif et al., 2012, S. 383),
- Ressourcenaktivierung:
Der Coach „fördert das Erkennen und Nutzen eigener Stärken und Fähigkeiten sowie der Unterstützung durch die Umgebung“ (Greif et al., 2012, S. 379). „Zu unterscheiden sind interne Ressourcen der Klient/innen (...) und externe Ressourcen“ (Greif et al., 2012, S. 384),
- Umsetzungsunterstützung:
„kurzfristige ergebnisorientierte Unterstützung der Umsetzung der von den Klient/innen geplanten Veränderungen“ (Greif et al., 2012, S. 384).

Während sich alle bisher vorgestellten Wirkfaktoren auf das Verhalten des Coachs beziehen, nehmen auch die Coaching-Beziehung, die Merkmale und das Verhalten der Coachees sowie der organisationale Kontext (z.B. Organisationskultur, Transferklima) Einfluss auf den Coaching-Prozess (Greif, 2016). Speziell die coachee-bezogenen Wirkfaktoren sind aufgrund der partizipativen Perspektive dieser Arbeit relevant, sodass nur auf diese nun näher eingegangen wird. Dazu gehören nach Greif (2016, S. 169) beispielsweise Offenheit, Reflexivität und Ausdauer. Nach Schmidt und Keil (2004) geht aus der Sicht der Coachees hervor, dass fehlende Reflexion, Verantwortungsübernahme, Selbstregulationsfähigkeit sowie falsche Erwartungen und Nichtbereitschaft zur aktiven Mitarbeit zum Misslingen des Coachings beitragen. Diese von den Coachees genannten Wirkfaktoren stimmen inhaltlich weitgehend mit coachee-bezogenen Coaching-Voraussetzungen und Merkmalen des Coaching-Prozesses nach Greif (2016) überein. Grundvoraussetzungen für Coaching werden daneben auch im Coaching-Verständnis des Roundtable der Coachingverbände (2015) thematisiert, beispielsweise die Klärung des Coaching-Ziels (von Coach und Coachee gemeinsam) sowie die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme (des Coachees). Analog legen wissenschaftliche Befunde einerseits dar, dass sich Coachees eine verbesserte Zielklärung wünschen (Graf & Wastian, 2014). Andererseits finden sich vor allem im Rahmen von Therapieforschung Belege für die Bedeutung der Teilnahmebereitschaft für den Erfolg von Interventionsmaßnahmen (z.B. Karver, Handelsman, Fields & Bickman, 2006; Pfammatter & Tschacher, 2012; Schäfer, 2017). Vor diesem Hintergrund sowie aufgrund der Spezifika des im Folgenden formulierten Coaching-Konzepts (Kapitel 2.4) werden das Verständnis des Coaching-Ziels und die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit durch

die Coachees als coachee-bezogene Wirkfaktoren besonders beachtet. Die bisher dargestellte Vielfalt an Coaching-Wirkfaktoren kann, beispielsweise durch eine Zusammenfassung von Wiethoff (2011), weiter ergänzt werden. Wiethoff (2011) thematisiert Wirkfaktoren von Coaching zielgruppenspezifisch; für die Gruppe der Erwachsenen sowie der Jugendlichen. Bezogen auf Coachings mit Erwachsenen resultiert, dass ein systematischer Vergleich der Studien aufgrund der großen methodischen Heterogenität nicht möglich ist. Dennoch treten vier Gruppen von Wirkfaktoren gehäuft auf: (1) Merkmale des Coachs (Qualifizierung, Persönlichkeitsmerkmale, Motivation), (2) Merkmale des Coachees (Bereitschaft zur Zeitinvestition, Bereitschaft für Emotionen, Veränderungsmotivation), (3) Beziehungsqualität zwischen Coach und Coachee (z.B. Ehrlichkeit, Akzeptanz) sowie (4) Vorgehen und Methoden (z.B. Klarheit bei der Zielvereinbarung, Methodenvielfalt) im Coaching. Mit diesen Wirkfaktoren stimmen die von Wiethoff (2011) insbesondere aus Literatur zu Beratung extrahierten Wirkfaktoren von Coaching für Jugendliche größtenteils überein. Ebenso sind hierfür Merkmale des Beraters (Gesprächs- und Beratungskompetenzen), Merkmale des Coachees (freiwillige Teilnahme), eine gute und vertrauensvolle Beziehung relevant, zusätzlich aber auch die Erwartung der Jugendliche Ratschläge vom Coach zu erhalten. Allerdings besteht zu den Wirkfaktoren von Coaching für Jugendliche nach Wiethoff (2011) noch weiterer Forschungsbedarf. Übereinstimmung zwischen Greif (2008, 2016) und Wiethoff (2011) besteht darin, dass Merkmale des Coachs, des Coachees und eine gute Coaching-Beziehung relevant für Coaching-Erfolg sind.

2.4 Monitoringbasiertes Coaching

In dieser Arbeit wird nun der kombinierte Einsatz der beiden vorgestellten Methodikansätze des Ambulanten Monitorings sowie des Coachings fokussiert. Entsprechend der vorgestellten Einsatzmöglichkeiten Ambulanten Monitorings wird dieses dabei sowohl als Messinstrument als auch als Teil bzw. genauer als Basis von Coaching eingesetzt. Coaching wird dabei im Face-to-Face-Setting, systemisch, zielorientiert, lösungsfokussiert, personenzentriert und ressourcenorientiert durchgeführt unter Beachtung des Grundsatzes „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Kolb, 2011, S. 21). Es resultiert das Konzept des monitoringbasierten Coachings.

Monitoringbasiertes Coaching ist eine hybride Intervention, bei der Ambulantes Monitoring mittels-Smartphone-Befragungen begleitend zu Coaching durchgeführt wird. Das Ambulante Monitoring dient dabei der Erfassung coaching-relevanter Daten des Coachees in dessen Alltag. Diese Monitoring-Daten werden anschaulich und graphisch ausgewertet und liefern Informationen für das Coaching-Gespräch. Konkreter erhält der Coach mit diesen Auswertungen also inhaltliche, verlaufsbezogene Informationen zum Erleben und Verhalten des Coachees. Im Coaching werden diese Informationen und vor allem daraus resultierende Handlungsbedarfe besprochen. So dient das Ambulante Monitoring als Basis für die inhaltliche Durchführung des Coachings. Dadurch erhält der Coachee wiederum Feedback zu seinen Eingaben im Ambulanten Monitoring. Hierbei kommt dem Ambulanten Monitoring also vor al-

lem die Rolle des Ermittlers coaching-relevanter inhaltlicher wie handlungsbedarfsanzeigender Informationen zu und das Monitoring ist (Bestand-)Teil der Coaching-Intervention. Da das Ambulante Monitoring begleitend zum Coaching eingesetzt wird, nimmt es zusätzlich die definitionsgemäße Rolle des Messinstruments ein, mit dem langfristige Prozessverläufe und deren Prädiktoren während des Coaching-Prozesses erfasst werden können. Insgesamt ist folglich die mögliche wechselseitige Beeinflussung zwischen Ambulantes Monitoring und Coaching zu beachten: Das Ambulante Monitoring kann das Coaching beeinflussen aufgrund dessen reaktiven Charakters sowie dessen interventionsähnlichen Wirkpotenzials. Gleichzeitig kann das Coaching und die darin bearbeiteten Themen Einfluss auf die Monitoring-Messung nehmen.

Durch diesen kombinierten Einsatz von Ambulantes Monitoring und Face-to-Face-Coaching werden im monitoringbasierten Coaching auch die Chancen des Ambulantes Monitorings (Kapitel 2.1.2), dessen vielfältige Einsetzbarkeit (Kapitel 2.2) sowie die Vorteile des Face-to-Face-Coachings (Kapitel 2.3.3) zusammengeführt. Dementsprechend hat die Anwendung monitoringbasierten Coachings folgende Chancen bzw. Vorteile:

Das Ambulante Monitoring ermöglicht die Erfassung ökologisch valider Informationen der Coachees aus deren alltäglichem Leben (Reis, 2012). Diese Informationen dienen als inhaltliche Basis sowie als Handlungsbedarfsgrundlage für das Coaching. Damit liegt dem Coach ein differenziertes Bild zu Verhaltensweisen und Einschätzungen des Coachees vor und das Coaching kann alltagsnah durchgeführt werden. Die situativen Informationen bilden neben der oft retrospektiven und durch Erinnerungen verzerrten Selbstauskunft des Coachees in der Coaching-Sitzung eine zweite Informationsquelle, die aufgrund der zeitnahen Datenerfassung detailliertere und weniger verzerrte Informationen bereithält (Schwarz, 2012). Somit kann das Coaching besonders teilnehmerorientiert und differenziert erfolgen. Da mit dem Ambulantes Monitoring außerdem eine longitudinale Datenerfassung stattfindet, erhält der Coach verlaufsbezogene Informationen über den Coachee, sodass Verlaufs-, Veränderungs- und Trendbetrachtungen im Coaching möglich sind. Zudem dient der begleitende Einsatz des Ambulantes Monitorings dem Erhalt der Coaching-Beziehung zwischen den Sitzungen (Preziosa, Grassi, Giaggiolo & Riva, 2009). Durch die Realisierung des Coachings im Face-to-Face-Setting erhalten die Coachees Rückmeldung zu ihren Monitoring-Eingaben und ggf. Unterstützung, was die Akzeptanz des Monitorings erhöht (z.B. Fisher & To, 2012). Der Kontakt mit dem Coach kann auch dazu beitragen, dass das monitoringbasierte Coaching wirkungsvoller ist als eine rein digitale Intervention. Diese Annahme ergibt sich in Analogie zu einem Befund von Versluis, Verkuil, Spinhoven, van der Ploeg und Brosschot (2016), wonach sich EMI mit zusätzlichem Kontakt zu einer Fachkraft als wirkungsvoller für psychische Gesundheit erwiesen hat als alleiniges EMI. All diese Argumente sprechen dafür, dass mit monitoringbasiertem Coaching eine Interventionsform vorliegt, die alltagsnah, teilnehmerorientiert, differenziert, verlaufsbezogen, akzeptiert und wirkungsvoll sein kann. Aufgrund des partizipa-

tiven Anspruchs hinter dieser Arbeit ist es neben der Realisierung von Teilnehmerorientierung auch ein wichtiges Anliegen Teilhabe zu ermöglichen. Diesem Anliegen scheint mit dem Konzept des monitoringbasierten Coachings ebenso entsprochen werden zu können. Denn durch das Ausfüllen der Monitoring-Befragungen und den Einbezug der dort eingegebenen Daten in das Coaching trägt der Coachee selbst aktiv einen wichtigen und größeren Teil als üblich zum Coaching bei. Insgesamt handelt es sich bei monitoringbasiertem Coaching also um eine innovative, erfolgsversprechende Methodik, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit im Kontext beruflicher Teilhabe angewendet wird.

3 Anwendungskontext: Praxis der beruflichen Teilhabe

3.1 Bedeutung beruflicher Teilhabe

Das Bundesteilhabegesetz (2019) sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (2008) haben die Forderung nach gesellschaftlicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung in den Fokus vieler Diskussionen, Entwicklungen und Forschungsvorhaben gerückt. Menschen mit Behinderung sind entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention (2008) Personen „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (Artikel 1). Mit dieser Konvention geht auch die Forderung nach Inklusion einher. Nach Eser und Quick (2013) ist die Teilhabe an Gesellschaft zentral für Inklusion, wobei der zugrundeliegende Lernprozess für alle Menschen im gleichen Kontext erfolgen muss und zudem individuelle Förderbedarfe berücksichtigt werden müssen. Zusammengefasst kommt folglich der Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe für alle Menschen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung insbesondere im Rahmen aktueller Inklusionsbestrebungen eine hohe Bedeutung zu.

Entsprechend dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX, 2020) ist gesellschaftliche Teilhabe mit verschiedenen Ebenen verknüpft, sodass zur Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe zum Beispiel Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Teilhabe an Bildung und zur sozialen Teilhabe verfügbar sind (SGB IX, 2020, § 5). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird der Kontext der beruflichen Teilhabe als Fokus ausgewählt aufgrund der hohen Relevanz von Erwerbstätigkeit. Diese besteht einerseits darin, dass Erwerbstätigkeit aktive Teilhabe am sozialen und gesellschaftlichen Leben ermöglicht (Neumann & Werner, 2011). Andererseits wird die hohe Relevanz von Erwerbstätigkeit anhand deren Funktionen deutlich: Sie dient der Stiftung von Identität und Sinn, der Möglichkeit zu Sozialkontakt, der Selbstständigkeit und der Selbstbestimmung aber eben auch dem Erhalt von Einkommen (Jahoda, 1979, 1982, 1983, 1998; Neumann & Werner, 2012). Insbesondere die Ermöglichung von Selbstbestimmung gilt es besonders zu betonen. Denn diese kann folglich bei arbeitslosen Personen aufgrund des fehlenden Einkommens eingeschränkt sein. Ebenso erleben Menschen mit Beeinträchtigungen signifikant häufiger Fremdbestimmung als Menschen ohne Beeinträchtigungen (Engels, Engel & Schmitz, 2016). Um daher die mit Selbstbestimmung verbundene freie Gestaltung des eigenen Verhaltens zu ermöglichen (Bobbert & Werner, 2014), kommt der Förderung beruflicher Teilhabe eine besondere Bedeutung zu.

3.2 Förderung beruflicher Teilhabe

Die für die Realisierung und Förderung beruflicher Teilhabe umgesetzten Leistungen regelt das Dritte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III, 2020) und das SGB IX (2020). Im Folgenden wird auf die beiden für die vorliegende Arbeit zentralen Maßnahmen beruflicher Teilhabe kurz eingegangen. Dabei handelt es sich entsprechend der Zielgruppen der beiden Forschungsprojekte dieser Arbeit um Arbeitsförderung als Maßnahme für arbeitslose Personen und um Berufsausbildung für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung.

Das SGB III (2020) widmet sich der Arbeitsförderung, welche „dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen“ (§ 1 Absatz 1) soll. Berechtig für den Erhalt von Arbeitsförderung sind unter anderem Arbeitslose (SGB III, 2020, § 16) und Langzeitarbeitslose (SGB III, 2020, § 18). Zu den Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung zählen unter anderem Beratung (SGB III, 2020, § 29-34), Vermittlung (SGB III, 2020, § 35-39a), Aktivierung und berufliche Eingliederung (SGB III, 2020, § 44-47). Das Ziel einer Verbesserung der Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt und damit einer Wiederherstellung der beruflichen Teilhabe auch für arbeitslose Personen verfolgt unter anderem Job-Coaching, welches seitens der Bundesagentur für Arbeit als Fördermaßnahme gilt (Bestgen & Sabatella, 2016; Schlösser & Kiesele, 2017).

Das SGB IX (2020) regelt Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Nach SGB IX (2020) § 49 Absatz 1 werden

zur Teilhabe am Arbeitsleben (...) die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und die Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.

Für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf gehört die Berufsausbildung zu diesen Leistungen (SGB IX, 2020, § 49 Absatz 3). Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden durch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erbracht, wozu unter anderem Berufsbildungswerke zählen (SGB IX, 2020, § 51 Absatz 1).

3.3 Chancen der Methodik für berufliche Teilhabe

Wie bereits in Kapitel 2.4 verdeutlicht wurde, hat der Einsatz des monitoringbasierten Coachings das Potenzial die Teilhabe von Coachees, insbesondere am Coaching selbst, zu fördern. Zudem kann der Einsatz der innovativen Methodik inhaltlich so gestaltet werden, dass dadurch auch direkt Vorteile für berufliche Teilhabe entstehen können. Zentral dafür ist, dass im Ambulanten Monitoring und monitoringbasierten Coaching für den beruflichen Kontext relevante Variablen thematisiert werden. Dabei handelt es sich in den in dieser Arbeit vorgestellten Projekten um Befinden, Zielerreichung und Selbstwirksamkeit, denn diese werden als relevant bei Arbeitslosigkeit bzw. für berufliche Teilhabe erachtet (Kapitel 5.2, 5.4.2

und 6.3.3). Durch diese inhaltliche Ausrichtung des Monitorings werden also für berufliche Teilhabe förderliche Themen im Coaching behandelt (Carpenter et al., 2016; Shiffman et al., 2008). Zudem kann durch das Ausfüllen der Monitoring-Befragungen auch eine Beschäftigung der Coachees mit diesen Themen und Selbstreflexion angeregt werden (Roth et al., 2017; Runyan et al., 2013). Insofern kann diese inhaltliche Ausrichtung von monitoringbasiertem Coaching einen positiven Beitrag zur beruflichen Teilhabe der teilnehmenden Coachees leisten. Darüber hinaus bietet die monitoringbasierte Umsetzung von Coaching Chancen für Coachee-Zielgruppen, bei denen die Coaching-Durchführung mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Dazu zählen beispielsweise die im Rahmen dieser Arbeit fokussierten Zielgruppen der arbeitslosen Personen sowie der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf. Denn bei arbeitslosen Personen wird Coaching beispielsweise beeinträchtigt durch mangelnde Teilnahmemotivation (Schlösser & Kiesele, 2017). Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf können sich zum Beispiel eingeschränkte Reflexionsfähigkeit und Schwierigkeiten im Umgang mit abstrakten Inhalten ungünstig auswirken (Eser, 2006; Steinebach & Steinebach, 2006). Diesen exemplarisch genannten besonderen Herausforderungen, auf die im Verlauf der Arbeit noch detaillierter eingegangen wird (Kapitel 5.3 und 6.4.3), kann mit monitoringbasiertem Coaching begegnet werden. Denn beispielsweise kann die Verwendung von Smartphones, die ein wesentlicher Bestandteil des täglichen Lebens sind, zu einer erhöhten Teilnahmebereitschaft beitragen (Reid et al., 2009). Der Einbezug persönlicher Erlebnisse in das Coaching kann die Konkretheit der Coaching-Inhalte erhöhen. Das monitoringbasierte Coaching ist folglich besonders für die genannten Zielgruppen sinnvoll gestaltet und bietet eine Chance die Coaching-Durchführung zu verbessern. Wird dann speziell Coaching, das zur Förderung beruflicher Teilhabe dient, monitoringbasiert umgesetzt, können entsprechend dieser Argumentation auch Vorteile für die berufliche Teilhabe der teilnehmenden Coachees entstehen.

Alles in allem kann das monitoringbasierte Coaching, wie es im Rahmen dieser Arbeit eingesetzt wird, also nicht nur aus methodischer Sicht zahlreiche Vorteile bieten (Kapitel 2.4). Es ermöglicht auch auf inhaltlicher Ebene die Entfaltung verschiedener Potenziale. Dadurch kann es nicht nur im Rahmen beruflicher Teilhabe eingesetzt werden, sondern es ist auch davon auszugehen, dass es diese direkt unterstützen kann. Indirekt könnte monitoringbasiertes Coaching durch eine Unterstützung beruflicher Teilhabe aufgrund der in Kapitel 3.1 beschriebenen Assoziation von Erwerbstätigkeit und Selbstbestimmung schließlich auch zu mehr Selbstbestimmung bei den fokussierten Zielgruppen beitragen.

4 Zielsetzung: Erprobung der Methodik

Vor diesem Hintergrund wird das monitoringbasierte Coaching im Rahmen dieser Arbeit in zwei Forschungsprojekten eingesetzt: In **Projekt I** wird Job-Coaching für arbeitslose Personen monitoringbasiert durchgeführt. In **Projekt II** wird als spezifisches monitoringbasiertes Coaching ein monitoringbasiertes Selbstwirksamkeitscoaching umgesetzt für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf, die ihre Ausbildung in einem Berufsbildungswerk absolvieren. Die allgemeine Zielsetzung beider Projekte sowie der vorliegenden Arbeit besteht in der Erprobung des Einsatzes von Ambulantomonitoring in Kombination mit Coaching in diesen beiden Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf eine hohe Anwendungsorientierung gelegt. Zwar gehen mit einem hohen Anwendungsbezug in den Projekten einerseits verschiedene Schwierigkeiten einher, beispielsweise dass eine standardisierte Methodikumsatzung nur eingeschränkt möglich ist. Andererseits kann eine größere Relevanz der Ergebnisse dieser Arbeit für die Praxis (beruflicher Teilhabe) erzielt werden (Döring & Bortz, 2016). Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen konkret Auskunft zu folgenden, übergeordneten Fragestellungen geben, wobei die Einsatzmöglichkeit des monitoringbasierten Coachings im Fokus steht:

- Wie wird die Anwendbarkeit des monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe beurteilt?
- Inwiefern kann das monitoringbasierte Coaching in diesem Kontext gewinnbringend eingesetzt werden?

Diese Arbeit zielt also darauf ab, ausgewählte Einsatzarten und -möglichkeiten monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe zu spezifizieren, womit die Forschungsprojekte auch explorativen Charakter haben. Daher werden in dieser Arbeit anstelle von Forschungshypothesen ausschließlich Forschungsfragen formuliert (Döring & Bortz, 2016). Aus der Perspektive der Evaluationsforschung zielt die vorliegende Arbeit entsprechend dieser beiden übergeordneten Fragestellungen auf einen Beitrag zu Implementations- als auch Ergebnisevaluation ab, wofür ausgewählte, aus psychologischer Sicht relevante Evaluationskriterien untersucht werden (Döring & Bortz, 2016; Love, 2004). Mit der ersten Fragestellung soll demnach ein Beitrag zu Implementationsevaluation geleistet werden, wofür folgende Evaluationskriterien untersucht werden: (1) Intensität der Nutzung, (2) Umsetzung der Intervention (im Vergleich zur geplanten Umsetzung), (3) Zufriedenheit mit der Umsetzung. Die zweite Fragestellung soll der Ergebnisevaluation dienen, wobei einerseits auf methodischer Ebene (4) subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit und (5) Wirksamkeit bzw. Effektivität der Methodik als Evaluationskriterien betrachtet werden. Andererseits besteht ein ergebnisbezogenes, inhaltliches Forschungsinteresse darin, die coaching-begleitende Monitoring-Befragung zu nutzen, um inhaltlichen Erkenntnisgewinn über relevante Zielvariablen der berufli-

chen Teilhabe zu gewinnen. Insgesamt werden so auf methodischer als auch inhaltlicher Ebene Chancen und Schwierigkeiten des Methodikeinsatzes beleuchtet. Zudem werden allgemeine Implikationen und Empfehlungen für den kombinierten Einsatz von Ambulanten Monitoring und Face-to-Face-Coaching ebenso wie für weitere Forschung abgeleitet. Die Aufteilung der Thematisierung dieser untersuchten Evaluationskriterien und des inhaltlichen Forschungsinteresses in den beiden Forschungsprojekten wird in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1. Kriterien der Implementations- und Ergebnisevaluation in den Forschungsprojekten

Kriterium	Thematisierung in	
	Projekt I	Projekt II
Implementationsevaluation		
Intensität der Nutzung (Evaluationskriterium 1)	ja	ja
Umsetzung der Intervention (Evaluationskriterium 2)	ja	ja
Zufriedenheit mit der Umsetzung (Evaluationskriterium 3)	ja	ja
Ergebnisevaluation		
Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit (Evaluationskriterium 4)	ja	ja
Wirksamkeit bzw. Effektivität (Evaluationskriterium 5)	nein	ja
Inhaltlicher Erkenntnisgewinn über relevante Zielvariablen (inhaltliches Forschungsinteresse)	ja	nein

Ein Großteil der Evaluationskriterien wird in beiden Projekten thematisiert, um breitere Erkenntnisse zu gewinnen. Einzelne Evaluationskriterien werden zum Teil nur in einem der Projekte oder je nach Projekt unterschiedlich untersucht, da die Methodik in beiden Projekten unterschiedlich eingesetzt wird. Folglich kann monitoringbasiertes Coaching in unterschiedlichen Rollen erprobt werden: In Projekt I wurde die Methodik durch das Projektteam bereitgestellt und durch die Coachs des Kooperationsunternehmens direkt in deren Arbeitsalltag integriert. In Projekt II dagegen wurde die durch das Projektteam bereitgestellte Methodik von Teammitgliedern umgesetzt, sodass das monitoringbasierte Coaching in Projekt II als Zusatzangebot in der Praxis durchgeführt wurde. Hierdurch wird es möglich in beiden Projekten verschiedene Schwerpunkte zu legen: Während in Projekt I die gesamte Evaluation mehrheitlich aus der Sicht der Coachs erfolgt, wird in Projekt II vor allem die Beurteilung der Coachees erfasst. Auch hinsichtlich der Ergebnisevaluation unterscheiden sich die Schwerpunkte der beiden Projekte: In Projekt I wird neben der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit der Blick auf die Nutzung des Ambulanten Monitorings zur Informationsgewinnung über eine relevante Zielvariable gerichtet. In Projekt II dagegen wird die Nützlichkeit der Methodik ausführlicher untersucht und zusätzlich werden die Wirksamkeit der Interventionsmaßnahme und der Einfluss relevanter Wirkfaktoren analysiert.

Aus methodischer Sicht wird in beiden Projekten bei Datenerhebung und -analyse sowohl auf quantitative als auch qualitative Ansätze zurückgegriffen. Intensität der Nutzung, inhaltliche Umsetzung, Wirksamkeit und das inhaltliche Forschungsinteresse werden (vorwiegend)

quantitativ ausgewertet, da damit auf die vorliegenden Stichprobengrößen sowie die Komplexität der Fragestellung (Beachtung von Zeitverläufen und Gruppenunterschieden) besonders gut eingegangen werden kann. Auch mit bestehenden theoretischen oder empirischen Erkenntnissen kann so leichter ein Vergleich erfolgen. Für Zufriedenheit mit der Umsetzung und subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit wird auf den Mixed-Methods-Ansatz zurückgegriffen, d.h. quantitative und qualitative Datenerhebungs- und Datenanalysemethoden werden kombiniert. Hierdurch kann dem explorativen Charakter der Erprobung besonders gut Rechnung getragen werden, ebenso dem partizipativen Anspruch der Arbeit (Bryman, 2006). Zudem wird die Anwendung des Mixed-Method-Ansatzes speziell für Coaching-Forschung empfohlen (Greif, 2013).

Die inhaltlich wie methodisch vielfältig aufgestellten Projekte ermöglichen einen breiten Informationsgewinn zu Anwendbarkeit, Einsatzchancen und -schwierigkeiten von Ambulanten Monitoring als Basis und zur Begleitung von Coaching im Kontext beruflicher Teilhabe. Aufgrund der erwähnten und in den Projektkapiteln ausgeführten unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktlegungen kann zusätzlich auch die große Vielzahl an Möglichkeiten zur inhaltlichen Konzeption des monitoringbasierten Coachings verdeutlicht werden.

5 Projekt I:

Monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching für Arbeitslose

In diesem Kapitel 5 wird eine Studie zur Erprobung von monitoringbasiertem Job-Coaching dargestellt. Dabei wird ein bestehendes Job-Coaching-Konzept monitoringbasiert durchgeführt.

5.1 Zielsetzung

„Unemployment is a continuous, ongoing, human-made, organizational problem that can be solved“ (Hammarström & Janlert, 2005, S. 775). Dieses Zitat verdeutlicht nicht nur die Reichweite und Relevanz von Arbeitslosigkeit, sondern auch, dass es Wege aus der Arbeitslosigkeit gibt. Arbeitslosen stehen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gesetzlich (nach SGB II, 2020 und SGB III, 2020) zu. Eine derartige Leistung besteht in Job-Coaching, das auf die (Re-)Integration von Arbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt abzielt (Bestgen & Sabatella, 2016). Diese Art von Coaching ist mit verschiedenen Herausforderungen verbunden, beispielsweise mit zum Teil unfreiwilliger Teilnahme der Kund*innen, die sich in mangelnder Teilnahmemotivation und -bereitschaft niederschlagen kann (Schlösser & Kiesele, 2017). Um dieser Herausforderung zu begegnen sowie aufgrund des Potenzials von Ambulantes Monitoring zur Steigerung der aktiven Coaching-Teilhabe von Kund*innen (Kapitel 3.3) erscheint eine monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching für Arbeitslose interessant. Ein weiterer Ansatz für die Entwicklung eines monitoringbasierten Job-Coachings ergibt sich aus der Betrachtung von Forschung zu Arbeitslosigkeit. Diese erstreckt sich bereits über einen langen Zeitraum. Die Marienthal-Studie (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel, 1960) wird oft als Anfangspunkt gesehen, obwohl relativ zeitgleich mehrere Studien zu diesem Themenbereich publiziert wurden (Wacker, 2001). Zentrale Themen der Marienthal-Studie sind der Umgang mit Arbeitslosigkeit und die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, die anhand einer Felduntersuchung im österreichischen Dorf Marienthal mit einer überwiegenden Mehrheit an arbeitsloser Bevölkerung untersucht wurden. Insbesondere die erstellte Typisierung zu den Haltungen Arbeitsloser, wonach diese entweder als resigniert, ungebrochen oder gebrochen, d.h. verzweifelt oder apathisch (Jahoda et al., 1960, S. 58) bezeichnet werden, ist allerdings ein kritischer Befund, der aber in nachfolgenden Arbeiten als Ausgangspunkt für neue Forschung dient. Die im Verlauf der Zeit eingetretenen Veränderungen in der Arbeitslosenforschung werden zum Teil als (auch kritisch betrachtete) Wellen oder Phasenmodellen beschrieben (z.B. Mayring, König, Birk & Hurst, 2000; Mohr, 1997). Inhaltlich beziehen sich diese Veränderungen auf Schwerpunktsetzungen, Methoden, Stichproben und Outcome-Variablen (Hammarström & Janlert, 2005). Jedoch ist weiterhin, entsprechend der Marienthal-Studie, im Rahmen (psychologischer und sozialwissenschaftlicher) Forschung eine Fokussierung auf (psychosoziale)

Auswirkungen von Arbeitslosigkeit erkennbar. Viele noch offene Fragen beziehen sich auf Prozesse (z.B. Verlaufsformen und -bedingungen von Beeinträchtigungen während Arbeitslosigkeit; Mohr, 2001). Dementsprechend sind in zukünftigen Untersuchungen Längsschnittde-signs und -analysen von Nöten, wobei insbesondere Monitoring mit möglichst vielen Messzeitpunkten als sinnvoll angesehen wird (Mohr, 2001). Diese Forderung nach mehr Prozessforschung kombiniert mit den Möglichkeiten des Ambulanten Monitorings zur Abbildung von Verläufen (Hamaker, 2012) macht die Entwicklung und Erprobung monitoringbasierten Job-Coachings also ebenso interessant.

In diesem Projekt I wird folglich ein monitoringbasiertes Job-Coaching-Konzept entwickelt und praktisch erprobt. Mit der Erprobung werden die folgenden zwei übergeordneten Fragen beantwortet: Wie wird die Anwendbarkeit des Ambulanten Monitorings als Basis von Job-Coaching für arbeitslose Personen beurteilt? Inwiefern kann das Ambulante Monitoring im Rahmen von Job-Coaching gewinnbringend eingesetzt werden? Letztere Frage thematisiert zum einen die subjektive Nützlichkeitswahrnehmung der Coachs. Zum anderen gilt es aufgrund der Forderung nach mehr Prozessforschung (Mohr, 2001) den (begleitenden) Einsatz des Ambulanten Monitorings für inhaltlichen Erkenntnisgewinn zu einer relevanten Zielvariable von Job-Coaching zu nutzen. Demnach werden die im Rahmen des Ambulanten Monitorings zu Interventionszwecken gewonnenen Längsschnittdaten genutzt, um Informationen zu gewinnen über den zeitlichen Verlauf der Zielerreichung arbeitsloser Personen während deren Job-Coachings sowie über dessen relevante Prädiktoren und Moderatoren. Denn Ziele stehen im Fokus von Job-Coaching (Schlösser & Kiesele, 2018) und Zielerreichung ist für Arbeitslose mit dem Ziel der beruflichen Reintegration eine relevante Variable, da sie unter anderem mit karrierebezogenem Verhalten zusammenhängt (Kapitel 5.4.2). Durch diese inhaltliche Fokussierung bei Beantwortung der Forschungsfrage wird außerdem, entgegen der Vielzahl an bestehenden gesundheitspsychologischen Studien im Kontext von Arbeitslosigkeit (z.B. Bartelink, Zay Ya, Guldbrandsson & Bremberg, 2020), ein motivationaler Schwerpunkt gesetzt. Insgesamt besteht das Ziel der Erprobung darin, Informationen über die Anwendbarkeit, Chancen und Schwächen eines Einsatzes von Ambulantes Monitoring im Rahmen von Job-Coachings zu identifizieren. Damit wird auch der Forderung Rechnung getragen, dass Forschung zu Arbeitslosigkeit mehr auf praktische und anwendungsbezogene Fragen sowie auf Interventionen bezogen sein soll (Hammarström & Janlert, 2005).

Als theoretische Hinführung an die in diesem Projekt I fokussierte Stichprobe wird im Folgenden ein kurzer Überblick über das Thema der Arbeitslosigkeit (Kapitel 5.2) gegeben. Dabei wird nach einer Begriffsdefinition auf Risikofaktoren und (vor allem negative) Konsequenzen von Arbeitslosigkeit eingegangen. Letztere sowie das Recht auf berufliche Teilhabe sind oft Grundlage für Interventionsangebote an Arbeitslose. Im Rahmen der Darstellung derartiger Interventionsangebote (Kapitel 5.3) wird vor allem Job-Coaching spezifischer betrachtet. Anschließend wird das Konstrukt der Zielerreichung bzw. -realisierung als inhaltlicher Fo-

kus thematisiert (Kapitel 5.4). Dabei wird nach einer kurzen theoretischen Einordnung im Rahmen der Motivationspsychologie, die Relevanz von Zielerreichung für die Zielgruppe zusammengefasst und auf Veränderbarkeit und Einflussfaktoren von Zielerreichung eingegangen. Abschließend (Kapitel 5.5) wird das in diesem Projekt I erprobte Konzept des monitoringbasierten Job-Coachings zusammengefasst.

5.2 Zu Arbeitslosigkeit: Definition, Risikofaktoren, Auswirkungen

Die Personengruppe der sog. Arbeitslosen wird nach SGB III (2020) § 16 Absatz 1 wie folgt definiert:

Arbeitslose sind Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld

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

Neben dieser Definition wird im Kontext von Personen, die unfreiwillig ohne Arbeit sind, auch der Begriff der Erwerbslosen verwendet (Hartmann & Riede, 2005). Letzterer bezieht sich auf die Definition der International Labour Organization (Statistisches Bundesamt, 2019), welche inhaltlich mit der des SGB III (2020) weitgehend übereinstimmt. Zu beachten sind jedoch die unterschiedlichen Operationalisierungen und damit Berechnungen von Arbeitslosen- bzw. Erwerbslosenquote, die zur Veröffentlichung unterschiedlicher numerischer Quoten der Bundesagentur für Arbeit (nach SGB-Definition) und der International Labour Organization führen (Hartmann & Riede, 2005). Im Folgenden wird sich für die Verwendung des Begriffs der Arbeitslosigkeit entschieden. Nach SGB III (2020) § 18 werden Arbeitslose, die mindestens ein Jahr lang arbeitslos sind, als Langzeitarbeitslose bezeichnet.

Zu den Risikofaktoren von Arbeitslosigkeit gehören aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive beispielsweise saisonale Schwankungen der verfügbaren Arbeitsstellen. Aus psychologischer Sicht sind individuelle Merkmale relevant (Paul & Moser, 2017), auf welche überblicksartig eingegangen wird. Als wichtige demographische und sozioökonomische Risikofaktoren werden bezogen auf unterschiedliche Schwerpunkte (junge Leute, Langzeitarbeitslose, Übergang von Grundsicherung auf Arbeitsmarkt) höheres Alter (Wanberg, Kanfer, Hamann & Zhang, 2016), fehlende oder geringe Qualifizierung, sprachliche Defizite und gesundheitliche Einschränkungen (Achatz & Trappmann, 2011; Beste und Trappmann, 2016; Bundesagentur für Arbeit, 2019; Isengard, 2003) extrahiert. Ergänzt werden zum Beispiel Nationalität und Wohnregion (Isengard, 2003), Langzeitarbeitslosigkeit (Achatz & Trappmann, 2011; Beste & Trappmann, 2016), Zuwanderung nach Deutschland bei unzureichenden Deutschkenntnissen (Beste & Trappmann, 2016), Merkmale des Haushalts wie zu leistende Pflege von Angehörigen (Achatz & Trappmann, 2011; Hohmeyer & Kopf, 2020) und Muttersein (Achatz & Trappmann, 2011; Beste & Trappmann, 2016). Bei der Betrachtung von Geschlechterunterschieden wird eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Arbeitslosigkeit bei Frauen

(Isengard, 2003) festgestellt. Andererseits hängen Geschlechterunterschiede auch von weiteren Merkmalen (z.B. Einbezug haushaltsbezogener Merkmale) ab (Achatz & Trappmann, 2011). Zu beachten sind außerdem die verstärkt negativen Konsequenzen von Arbeitslosigkeit bei vorliegenden Kombinationen verschiedener vermittlungshemmender Faktoren (Achatz & Trappmann, 2011). Die hier aufgeführten sowie weitere demographische und sozioökonomische Faktoren werden von Lietzmann, Kupka, Lobato, Trappmann und Wolff (2018) detailliert analysiert und berichtet. Auch für einige psychologische Variablen wurde ein Einfluss auf Arbeitslosigkeit festgestellt. Für einen Teil der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale (Costa & McCrae, 1992) besteht unter anderem ein Zusammenhang mit der kumulativen Arbeitslosigkeitsdauer und/oder der Anzahl an Arbeitslosigkeitsperioden (Viinikainen & Kokko, 2012). Auch finden sich Analysen zum Einfluss der Big Five auf die Wahrscheinlichkeit eine Arbeitsstelle zu finden und, im Falle von Erfolg, auf die Dauer der Beschäftigung bzw. Anstellung bei Uysal und Pohlmeier (2011). Daneben gilt allgemeine Selbstwirksamkeit als Prädiktor für die Dauer der Arbeitslosigkeit und es bestehen Hinweise für einen zirkulären Zusammenhang beider Konstrukte (Zenger, Berth, Brähler & Stöbel-Richter, 2013). Leistungsbezogen findet Glaesser (2009) zwar einen negativen Einfluss vom Selbstkonzept eigener Begabung auf das Auftreten von Arbeitslosigkeit, jedoch nicht von Schulnoten, Leistungsbereitschaft und Kompetenzbewusstsein bezüglich schulischer Leistungen. Auch bereits kindliche psychologische Merkmale wie geringe Selbstkontrolle im Kindesalter können Arbeitslosigkeit vorhersagen (Daly, Delaney, Egan & Baumeister, 2015). Im Gegensatz dazu ist geringe emotionale Kontrolle nur ein indirekter Prädiktor von Langzeitarbeitslosigkeit, der über den Zusammenhang zu geringem Schulerfolg und daraus folgend von geringem Bildungsniveau mit Langzeitarbeitslosigkeit zusammenhängt (Kokko, Bergman & Pulkkinen, 2003). Trotz der vorliegenden Erkenntnisse zu Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit gibt es weitere noch nicht ausreichend untersuchte, potenzielle Risikofaktoren, wozu beispielsweise Merkmale der Arbeitnehmer (z.B. berufsbezogene Einstellungen, Arbeitsmotivation) und der Arbeitgeber (z.B. Fehlzeiten) zählen (Paul & Moser, 2017).

Arbeitslosigkeit kann nach Filipp und Aymanns (2018) als kritisches Lebensereignis eingestuft werden. Daher werden im Folgenden vor allem negative Auswirkungen von Arbeitslosigkeit dargestellt. Aus Gründen der Ausführlichkeit wird sich dabei auf ausgewählte der zahlreichen Befunde beschränkt. Sehr offensichtlich sind die finanziellen Einschränkungen, die wegen geringerem Einkommen mit Arbeitslosigkeit einhergehen. Zu beachten ist im Sinne eines sog. Narbeneffekts, dass auch der Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt mit einem geringeren Einkommen als dem Ursprünglichen einhergehen kann (z.B. Arulampalam, 2001). Daneben kann Arbeitslosigkeit negative körperliche Folgen (z.B. Schlafstörungen) und negative verhaltensbezogene Folgen (z.B. Rauchen) haben, wobei zum Teil Geschlechterunterschiede bezüglich deren Ausprägungen vorliegen (Kroll & Lampert, 2011; Rásky, Stronegger & Freidl, 1996). Auch die subjektiv eingeschätzte körperliche Gesundheit wird von arbeitslosen

Personen signifikant schlechter eingeschätzt als von nicht-arbeitslosen Personen und sie verbessert sich bei beruflichem Wiedereinstieg (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Neben körperlichen Konsequenzen durch Arbeitslosigkeit werden psychische Veränderungen, wie Persönlichkeitsveränderungen untersucht, wobei sich sowohl keine (Specht, Egloff & Schmukle, 2011) als auch signifikante Effekte (Boyce, Wood, Daly & Sedikides, 2015) zeigen. Daneben lassen sich negative Einflüsse von Arbeitslosigkeit auf die Selbstwirksamkeit (Berth, Förster & Brähler, 2003), die Art des Copings mit finanziellen Schwierigkeiten (Lösungs- vs. Problemorientierung) und das Selbstwertgefühl (Waters & Moore, 2002) feststellen. Keine Veränderung des Selbstwertgefühls finden demgegenüber Winefield, Tiggemann und Winefield (1991). Arbeitslosigkeit nimmt auch Einfluss auf die intraindividuelle Zeitstruktur und Zeitverwendung (Rogge, Kuhnert & Kastner, 2007). Eine Zusammenfassung verschiedener berichteter Belastungssituationen durch Arbeitslosigkeit liefert Brinkmann (1984). Demnach gelten die „Beeinträchtigung der persönlichen Identität“ (S. 462) als weitere interindividuelle Auswirkung, die „Beeinträchtigung der sozialen Beziehung“ als Konglomerat sozialer Auswirkungen, wozu geringere Sozialkontakte oder vermehrte innerfamiliäre Konflikte zählen und - ganz im Gegensatz zu den bisherigen Betrachtungen - „positive Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit“ (S. 463), wie zum Beispiel mehr Zeit für die Familie, als die drei zentralen Belastungsfaktoren. Auch sind Konsequenzen auf die berufliche Wiedereingliederung bzw. das Berufsleben festzustellen. Bezogen auf Jugendliche und junge Erwachsene gehört dazu eine eingeschränkte oder fehlende frühzeitige Sozialisation aufgrund des sonst im Arbeitskontext stattfindenden Sozialisationsprozesses (Feij, 1998). Allgemein zeigen sich zudem eine höhere Wahrscheinlichkeit erneuter Arbeitslosigkeit (Manzoni & Mooi-Reci, 2011), eine längere Dauer zukünftiger Phasen von Arbeitslosigkeit (Schmillen & Umkehrer, 2017) und verringerte Karrierechancen (Schneer & Reitman, 1997). Speziell bezogen auf Langzeitarbeitslosigkeit diskutiert Mohr (2001) Forschungsergebnisse und -desiderate zu möglichen Konsequenzen, deren Verlauf während Arbeitslosigkeit sowie deren mögliche Reversibilität nach Wiedervermittlung. Demnach sind vor allem Dequalifizierung, eine veränderte Einstellung zur Erwerbsarbeit und negative Auswirkungen auf Gesundheit, Integration, soziale Unterstützung, finanzielle Ressourcen sowie Zeitverwendung als negative Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit zu beachten. Von positiven Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit aufgrund verfügbarer Freiheiten ist bei Langzeitarbeitslosen nicht auszugehen (Mohr, 2001). Insgesamt wird die Fülle der negativen Konsequenzen von Arbeitslosigkeit deutlich. Daneben gilt es die angesprochenen positiven Konsequenzen von Arbeitslosigkeit zukünftig mehr in den Blick zu nehmen (Paul & Moser, 2017).

Aus den bisherigen Ausführungen zu Risikofaktoren und Auswirkungen wurde die Variable des psychischen Befindens aufgrund ihres besonderen Stellenwerts bewusst ausgeklammert. Sie gilt zum einen als die am meisten untersuchte Auswirkung von Arbeitslosigkeit (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2017). Zum anderen ist ihr Stellenwert als negative

Konsequenz von Arbeitslosigkeit nicht unumstritten, da ebenso Ergebnisse für den entgegengesetzt gerichteten Kausaleffekt sprechen (Paul & Moser, 2001, 2009): Nach der sog. „Selektionsthese“ (Mohr & Duresso, 2012, S. 190) wird psychisches Befinden als Ursache für Arbeitslosigkeit betrachtet, während nach der „Sozialisations-These“ (Mohr & Duresso, 2012, S. 190) psychisches Befinden als Konsequenz von Arbeitslosigkeit gilt. Nach Paul und Moser (2001, 2009) ist der erste Effekt jedoch schwächer ausgeprägt. Ergebnisse von McKee-Ryan et al. (2005) zeigen ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen (psychischer) Gesundheit und Arbeitslosigkeit, jedoch werden keine kausalen Aussagen getroffen. Zudem thematisieren die Autoren explizit Korrelate des psychischen und physischen Befindens bei Arbeitslosigkeit (z.B. Coping-Ressourcen und -Strategien, kognitive Bewertungen) und potenzielle Moderatoren auf den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Befinden (z.B. Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit, Zusammensetzung der Stichprobe). Allerdings ist die Datenbasis für nichtmentale Befindensvariablen deutlich geringer (McKee-Ryan et al., 2005). Zu beachten ist unter anderem die erschwerte Vergleichbarkeit der Befunde aufgrund unterschiedlicher Operationalisierungen des psychischen Befindens, die zum Beispiel Symptome psychischer Erkrankungen (Paul & Moser, 2001, 2009) oder eine vierdimensionale Operationalisierung nach Diener, Suh, Lucas und Smith (1999) (McKee-Ryan et al., 2005) umfassen. Auch ist eine Allgemeingültigkeit der Befunde angesichts in den Studien genannter Limitationen sowie weiteren Forschungsbedarfs (z.B. zu den Moderatoreffekten) nicht gegeben (Paul & Moser, 2009).

Zur Klärung der Ursachen dieser negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit werden drei zentrale psychologische Modelle der Arbeitslosigkeitsliteratur herangezogen, die die Funktionen von Erwerbsarbeit in den Fokus stellen: die Funktionen der Erwerbsarbeit nach Jahoda (z.B. 1979, 1982, 1983, 1998), das Vitaminmodell von Warr (1987) und die Handlungstheorie bzw. der Handlungsrestriktions-Metatheorie von Fryer (1986, 1998). Entsprechend des ersten Ansatzes nach Jahoda (z.B. 1979, 1982, 1983, 1998) hat Erwerbsarbeit nicht nur die offensichtliche, manifeste Funktion Geld zu verdienen, sondern auch fünf latente Funktionen: Arbeit trägt (1) zur Strukturierung des Tages und (2) zur Zielsetzung bei, hat (3) eine sinn- und identitätsstiftende sowie (4) eine aktivierende Wirkung und (5) ermöglicht Sozialkontakt. Für Jahoda (1981) sind diese Funktionen die Erklärung dafür, dass Arbeitslose unter anderem entmutigt sind und weniger Selbstrespekt und Zeitstruktur haben. Trotz Kritik an dieser Theorie (Fryer, 1986) gibt es empirische Belege für diese Theorie (Paul & Batinic, 2010; Paul, Geithner & Moser, 2007) und für einen Zusammenhang zwischen den latenten Funktionen und Gesundheitsbefinden (Selenko, Batinic & Paul, 2011). Als zweites zentrales Modell umfasst das Vitaminmodell von Warr (1987) Umweltmerkmale, die auch zur Beschreibung von Arbeit und Arbeitslosigkeit herangezogen werden. Darunter fällt beispielsweise, dass der Beruf Kontrollmöglichkeiten eröffnet, aber auch die Möglichkeit für den Einsatz von Fähigkeiten. Zudem ist er mit Abwechslung verbunden. Auch spielt er natürlich aus fi-

nanzieller, sozialer und Ansehen stiftender Sicht eine Rolle. Alle Merkmale stehen auch im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit und leisten daher einen Erklärungsbeitrag für den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Eine inhaltliche Ähnlichkeit mit Jahoda (z.B. 1979, 1982, 1983, 1998) wird deutlich. Der dritte Ansatz nach Fryer (1986, 1998) thematisiert die psychischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit mit der Handlungstheorie bzw. der Handlungsrestriktions-Metatheorie. Zentrale Annahme dieser Theorie (aufgrund derer auch die Theorie von Jahoda kritisiert wird) ist ein Menschenbild, das Individuen als aktiv, intrinsisch motiviert beschreibt und dabei den Fokus auf die Möglichkeit zur Beeinflussung der Umwelt durch die Menschen legt. Die Handlungsmöglichkeiten können jedoch durch formale und informale soziale Kräfte (z.B. Organisationen oder unangemessene Ressourcen) eingeschränkt sein. Bezogen auf Arbeitslosigkeit werden daher finanzielle Schwierigkeiten bzw. fehlende Ressourcen als Erklärung für negative Konsequenzen von Arbeitslosigkeit, wie mangelnde Zukunftsorientierung und eingeschränktes aktives Bewältigungsverhalten gesehen. Neben diesen drei Ansätzen kann aus neueren Quellen ergänzt werden, dass mit Arbeitslosigkeit auch fehlende Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten einhergehen können (Mohr, 2001). Zudem kann die Diskrepanz zwischen dem Vorliegen von Arbeitslosigkeit und arbeitsbezogenem Engagement sowie Lebenszielen negative Konsequenzen für Gesundheit und Lebenszufriedenheit begründen (Paul & Moser, 2006; Paul, Vastamäki & Moser, 2016). Deutlich wird folglich das große mögliche Ausmaß von Arbeitslosigkeit.

5.3 Interventionen für Arbeitslose mit Fokus auf Job-Coaching

Aufgrund der dargelegten Situation von Arbeitslosen erscheint es bedeutsam, dass Interventionen zur Unterstützung von Arbeitslosen speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtet sind (Paul & Moser, 2017). Unter den Arbeitslosen sehen Mühlpfordt, Paul und Mohr (2018) „junge, männliche (Langzeit-)Arbeitslose aus gewerblich-technischen Berufen (...), neben Alleinstehenden und gering Qualifizierten“ (Mühlpfordt et al., 2018, S. 566) als vulnerable Zielgruppen an, für die Interventionen besonders relevant sind. Konzeptionell sollten Interventionen regelmäßig stattfinden, soziale Kontakte, Erhalt von Anerkennung und eigenes aktives Einbringen ermöglichen sowie sinnstiftend sein (Paul & Batinic, 2010). Sie sollten folglich die latenten Funktionen von Erwerbsarbeit (z.B. Jahoda, 1979, 1982, 1983, 1998) abbilden. Die Inhalte von bestehenden evaluierten, psychologischen Gruppeninterventionen für Arbeitslose fassen Mühlpfordt et al. (2018) zusammen. Demnach fokussieren die zumeist verhaltensorientierten Interventionen als Zielvariable vor allem die Wiedervermittlungsrate, die Verbesserung des Befindens bzw. der Gesundheit, die Erhöhung der Bewältigungsfähigkeit oder eine Zunahme der Qualifizierung. Die zugehörigen kurz-, mittel- und langfristigen Interventionseffekte fallen gemischt aus. Zu bisherigen Befunden zeigt sich allerdings auch Kritik und Forschungsbedarf: Kritisiert wird beispielsweise die fehlende Spezifikation konkreter Indikationen für eine sinnvolle Anwendung der Interventionen in der Praxis (Mühlpfordt et al., 2018).

Denn zum Beispiel sollten Interventionen für Langzeitarbeitslose besondere inhaltliche Foki haben: Die Bewältigung der Situation und Bewältigungsstrategien sollten an den Anfang gestellt werden, bevor arbeitsbezogene Fähigkeiten thematisiert werden (Kieselbach, Klink, Scharf & Schulz, 1997). Neben der Zielgruppe der (Langzeit-)Arbeitslosen sollten Interventionen und zugehörige Forschung sich allerdings auch auf Personen in der Übergangsphase von Arbeit in Arbeitslosigkeit und ebenso auf Personen in der Wiedereinstiegsphase nach Wiedervermittlung beziehen (Kieselbach, Scharf & Klink, 1997). Weiterer Forschungsbedarf wird außerdem im Rahmen der Wirksamkeitsforschung gesehen, zum Beispiel bei der Erfassung der mit einer Intervention erzielten Wirksamkeitskriterien (Zempel & Moser, 2001), bei der Analyse der Funktionsweise von Interventionen und einzelner Interventionselemente oder bei Generalisierbarkeit und Implementationsmöglichkeiten von Interventionen (Mühlpfordt et al., 2018). Positiv herausgestellt wird jedoch die große Anzahl bestehender Evaluationsstudien, die trotz der mit Feldstudien einhergehenden Schwierigkeiten im Kontrollgruppendesign durchgeführt wurden (Mühlpfordt et al., 2018). Eine ausführlichere Zusammenfassung zu Interventionen für Arbeitslose ist zum Beispiel in Kieselbach und Beelmann (2007) enthalten.

Eine spezifische Interventionsart, die in der vorliegenden Arbeit fokussiert wird, ist das Job-Coaching. Wie in Kapitel 3.2 erläutert, wird dieses entsprechend Bestgen und Sabatella (2016) als Angebot zur beruflichen Reintegration verstanden, mit dem die Coachees zur Erreichung des Ziels der beruflichen Reintegration befähigt werden sollen. Die Coachees werden in diesem Kontext und daher auch im Folgenden als Kund*innen bezeichnet. Die von Bestgen und Sabatella (2016) interviewten Job-Coachs beschreiben ihre Art des Coachings mit einigen bereits eingeführten allgemeinen Merkmalen von Coaching (Kapitel 2.3.2), beispielsweise mit Lösungs- und Ressourcenorientierung oder wertschätzender Atmosphäre. Klassischerweise sind diese Coaching-Merkmale in Job-Coachings jedoch nicht immer, sondern abhängig von den Zielsetzungen und Inhalten der jeweiligen Coaching-Phase zu finden. Denn die Coaching-Phasen können neben der Ermöglichung von Selbstbefähigung auch Expertenberatung (z.B. bei Erstellung der Bewerbungsunterlagen) oder Training (z.B. bei Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch) umfassen (Bestgen & Sabatella, 2016; Schlösser & Kiesele, 2018). Der fünfstufige Prozess von Job-Coaching beginnt mit (1) der Erfassung des Ist-Zustandes, wonach (2) die Aktivierung von Ressourcen, Potenzialen und Werten im Vordergrund steht, gefolgt von (3) Zielfindung und (4) Strategie- und Konzeptarbeit zur Entwicklung und Umsetzung von Prozesszielen. Zuletzt steht (5) das Training von Fertigkeiten (z.B. für Vorstellungsgespräche) im Vordergrund. Es gewinnen je nach Phase andere Inhalte und Methoden als im klassischen Coaching an Bedeutung, wie beispielsweise Biographiearbeit und Bewerbungstraining (Schlösser & Kiesele, 2018). Die Wirksamkeit eines Job-Coachings, das unter anderem auch auf die Reintegration in Arbeit abzielt, untersuchten Schmidt und Bildat (2012). Ihr Job-Coaching für junge Arbeitslose zeigte eine Verbesserung des Befindens sowie eine im Vergleich zu anderen Programmen deutlich höhere Wiedereingliederungsrate. Job-Coaching

ist jedoch auch mit besonderen Herausforderungen verbunden, die sich aus der Zielgruppe ergeben (Bestgen & Sabatella, 2016; Schlösser & Kiesele, 2018). Dazu gehören die oft fehlende Freiwilligkeit zur Teilnahme am Coaching, mangelnde Eigenverantwortung und Motivation, Hoffnungslosigkeit, Frustration und oft eingeschränktes Selbstbewusstsein sowie ein negatives Selbstbild der Kund*innen. Auch kann die Steuerung bzw. Beeinflussung des Coachings durch den Auftraggeber das Coaching herausfordernd machen. Daraus ergeben sich nicht nur schwierige Situationen während des Coaching-Prozesses, sondern vor allem entsteht eine Vielfalt an Coaching-Themen (Bestgen & Sabatella, 2016; Schlösser & Kiesele, 2018). Als ein mögliches Thema im Job-Coaching wird im Folgenden auf die Zielerreichung eingegangen.

5.4 Zielerreichung

5.4.1 Kurze Einordnung im Rahmen der Motivationspsychologie

Mit Zielen werden internale, subjektiv gewünschte Zustände bezeichnet, die hierarchisch organisiert sind (Austin & Vancouver, 1996; Miller, Galanter & Pribram, 1960). Eines der bekanntesten Modelle zu zielbezogenen Handlungen ist das Rubikonmodell der Handlungsphasen (Gollwitzer, 1996; Heckhausen, 1987; Heckhausen & Gollwitzer, 1986, 1987; Heckhausen & Heckhausen, 2018). Darin wird ein zeitlicher, horizontaler Prozess des Zielstrebens von der Zielsetzung bis zum Bewerten der Zielrealisierung anhand vier idealtypischer Phasen beschrieben, welche auch motivationale und volitionale Prozesse voneinander abgrenzen. Die in diesem Projekt I fokussierte Phase der Zielerreichung bzw. Zielrealisierung (inklusive des negativen Ergebnisses der Zielverfehlung bzw. gescheiterten Zielrealisierung) steht bezogen auf das Rubikonmodell nach Kleinbeck (2010) am Ende der aktionalen Phase und gehört damit einer Volition an. Nach Gollwitzer (1996) erfolgt die Feststellung der Zielerreichung erst in der postaktionalen, also einer motivationalen, Phase. „Die Frage, welche Bedingungen, Strategien und Mechanismen die Realisierung von gewählten Handlungszielen fördern“ (Brandstätter & Schnelle, 2007, S. 56), thematisieren einflussreiche volitionale Theorien. Dazu gehört auch das metakognitive Modell der Handlungskontrolle von Kuhl (1983). Die Handlungsabsicht wird darin als kognitive Repräsentation mit vier Elementen beschrieben, die den Zielzustand, den Ist-Zustand, die dazwischen liegende Diskrepanz und die Handlung zur Diskrepanzreduktion umfasst. Die Handlungsabsicht selbst kann unterschiedlich ausgeprägt sein, wobei die Lageorientierung (ungünstige Aktivierung der vier Elemente) und die Handlungsorientierung (gleichmäßige Aufmerksamkeit auf alle vier Elemente) die beiden Extreme bilden. Empirische Befunde zeigen, dass Personen mit Handlungsorientierung mehr Ziele realisieren können (Kuhl, 1983). Weitere zentrale Modellbestandteile sind Vermittlungsprozesse, die die Realisierung einer Absicht bzw. eines Zieles begünstigen oder erschweren können. Dazu zählen die Aufmerksamkeitssteuerung, Sparsamkeit der Informationsverarbeitung, Emotionskontrolle, Motivationsaufschaukelung, Enkodierungskontrolle und Umweltkontrolle. Ins-

gesamt gibt das Modell also Auskunft über sowohl personenbezogene als auch situative Voraussetzungen erfolgreicher Zielrealisierungen. Zur Beantwortung offener Fragen wurde dieses Modell zur Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (Kuhl, 2000, 2010) weiterentwickelt. Darin wird insbesondere die Rolle von positivem Affekt zur besseren Realisierung von Absichten und die des negativem Affekts und dessen selbstkonfrontativer Bewältigung im Rahmen von Selbstentwicklung thematisiert. Diese verschiedenen Einflussfaktoren, die Zielerreichung begünstigen oder erschweren, gilt es im Zuge des Prozesses der Zielerreichung zu nutzen oder zu bewältigen. Zur Auflösung von Zielkonflikten und zu erfolgreicher Zielerreichung können nach Oettingen und Gollwitzer (2002) außerdem die planende Bewusstseinslage, Vorsätze, Prozess-Simulationen, Wiederaufnahme unterbrochenen Zielstrebens, Anstrengungsregulation und Diskrepanzreduktion beitragen. Zur Frage, wie sich Ziele auf Verhalten auswirken, werden in der „goal-setting theory“ (Locke & Latham, 2002, S. 705; Locke & Latham, 2006) wichtige Aspekte zusammengefasst: (1) Durch Ziele werden Aufmerksamkeit und Anstrengung Richtung zielrelevanter Tätigkeiten und weg von irrelevanten Tätigkeiten gelenkt. (2) Durch anspruchsvolle Ziele wird die Anstrengung mehr erhöht als bei einfachen Zielen; das heißt diese wirken energetisierend. (3) Durch Ziele wird die Ausdauer beeinflusst und (4) auf indirektem Weg wirken sie auf Verhalten durch das Hervorrufen von Aktivierung und zielrelevanten Wissen und Strategien. Weitere Erkenntnisse werden in Locke und Latham (2013) ergänzt.

Zusammenfassend besteht folglich eine hohe Relevanz von Zielen und Zielerreichung für unser Handeln und Zielerreichung ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Im Folgenden wird die Relevanz von Zielen und Zielerreichung speziell für den beruflichen Kontext und damit auch die Relevanz für Arbeitslose, die eine Reintegration anstreben, fokussiert.

5.4.2 Relevanz für Arbeitslose und den beruflichen Kontext

Von arbeitslosen und erwerbstätigen Personen werden weitgehend die gleichen (Lebens-)Ziele als wichtig erachtet (Paul et al., 2016): Macht, Abwechslung, Affiliation und Altruismus. Intimität und Leistung werden von Arbeitslosen zwar signifikant weniger wichtig eingeschätzt, aber nur in geringem Ausmaß. Jedoch gelingt es Arbeitslosen weniger gut ihre Ziele zu erreichen. Noch etwas drastischer kann aus den Funktionen von Arbeit (z.B. Jahoda, 1979, 1982, 1983, 1998) sowie aus den Beschreibungen der meisten Haltungen Arbeitsloser (Jahoda et al., 1960) auf fehlende Zielsetzung von Arbeitslosen geschlossen werden. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, dass Ziele auch im Job-Coaching eine übergeordnet wichtige Rolle spielen (Schlösser & Kiesele, 2018). Denn sowohl mit Zielen als auch mit der hier fokussierten Zielerreichung sind wichtige berufsbezogene Konsequenzen verbunden, worauf nun eingegangen wird.

Ziele dienen neben verschiedensten anderen Prädiktoren entsprechend des „Social Cognitive Model of Career Self-Management“ (Lent & Brown, 2013, S. 557) zur Vorhersage von

karrierebezogenem Handeln sowie dessen Ergebnissen. Dieser positive Zusammenhang zwischen Zielen und berufsbezogenem Handeln wird ebenfalls auf empirischer Ebene gefunden bei der spezifischen Untersuchung des Modells bezogen auf Jobsucheverhalten (Lim, Lent & Penn, 2016). Auch auf konkreterer Ebene sind mit Zielen verschiedene Chancen verbunden: Sie führen zur Suche nach passenden Strategien der Zielerreichung und können Aufgaben Sinnhaftigkeit verleihen. Insgesamt dienen Ziele dem Monitoring, der Beurteilung und der Anpassung unseres Verhalten (Latham & Locke, 2006).

Fehlende oder erfolglose Zielerreichung (wie sie bei Arbeitslosen auftreten kann) aber auch erfolgreiche Zielerreichung kann vielfältige Folgen haben: Generell ist das Erreichen gesetzter Ziele ein Erfolgserlebnis, welches auch unser Bedürfnis nach Wirksamkeit bestätigt (Latham & Locke, 2006). Eine infolge entstehende hohe Selbstwirksamkeit kann sich positiv auf Arbeitszufriedenheit auswirken (Judge & Bono, 2001). Somit kann Zielerreichung sich im beruflichen Kontext positiv auswirken. Verschiedene Studien gehen auch auf den Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Befinden, zum Teil unter Einbezug von Moderatoren oder Mediatoren ein. So zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Befinden (Wong, Tschan & Semmer, 2017), welcher nach Brunstein (1993) durch das Commitment mit dem Ziel moderiert wird. Eine mögliche Befindenssteigerung (durch Zielerreichung) kann sich wiederum positiv auf Arbeitsleistung auswirken (Salgado, Blanco & Moscoso, 2019; Wright, Cropanzano & Bonett, 2007). Zielerreichung gilt zudem als Mediator des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosigkeit und Befinden, im Sinne der Sozialisationsthese (Paul et al., 2016). Auch zeigen sich Effekte der Zielerreichung auf psychologische Merkmale, wie zum Beispiel Attributionsstile, und (oft dadurch bedingt) auch auf zukünftiges zielbezogenes Verhalten: Misserfolge bei der Zielerreichung führen oft zu Ärger und Scham und können unterschiedlich attribuiert werden. Dementsprechend kann eine Zielverfehlung entweder zu zukünftigen Leistungssteigerungen durch erhöhte Anstrengung führen, aber auch zu weniger anspruchsvollen Zielen, geringerer Motivation und sinkendem Commitment gegenüber einem Ziel. Ein Erfolg bei der Zielerreichung kann ebenso positive und negative Folgen haben. Einige Beispiele für positive Folgen sind Stolz und Freude oder gestärkte Motivation, Anstrengungsbereitschaft und Anspruchsniveau. Wurde ein Ziel jedoch ohne oder mit wenig Anstrengung erreicht, kann die Leistungsfähigkeit überschätzt werden. Dies kann zukünftig geringere Anstrengungsbereitschaft und Motivation sowie zu hohe Ziele und geringere Leistung als negative Folge haben (Kleinbeck, 2010). Daneben hat die Beschäftigung mit positiven Konsequenzen von Zielerreichung, aber auch die Beschäftigung mit negativen Konsequenzen von Zielverfehlung (jedoch in geringerem Ausmaß), Einfluss auf beispielsweise Zielerreichung (Gavrilova, Donohue, Galante & Gavrilova, 2019). Kleinbeck (2010) fordert dementsprechend, dass es wichtig ist, wie Zielerreichung oder -verfehlung optimal rückgemeldet werden.

Insgesamt unterstreicht diese Ausführung die hohe Bedeutung von Zielen, die auch daran erkennbar wird, dass vielfältige positive Konsequenzen von Zielerreichung den beruflichen

Kontext betreffen. Insbesondere für arbeitslose Personen, die ihre Ziele schlecht erreichen können und die eine (Re-)Integration auf den Arbeitsmarkt anstreben, ist daher die Thematisierung von Zielerreichung (im Job-Coaching) wichtig.

5.4.3 Veränderung und Beeinflussung von Zielerreichung

Zielerreichung gilt als veränderbare Variable, die von verschiedenen Faktoren beeinflussbar ist. So liegen vielfältige Befunde vor, dass insbesondere durch Coaching die Zielerreichung der Coachees verbessert werden kann: sowohl aus einer Metaanalyse über Führungs-, Führungskräfte- und Unternehmenscoachings (Sonesh et al., 2015) als auch aus folgenden Einzelstudien zu anderen Arten des Coachings. Grant (2003) zeigt erhöhte Zielerreichung nach einem Life-Coaching, das Selbstregulation, Selbstbeobachtung und Evaluation beinhaltet. Spezifisch auf Selbstregulation bezogen und konzeptionell ähnlich zum hier vorgestellten Projekt I haben Landmann et al. (2005) ein Training für Frauen im Prozess der Rückkehr ins Erwerbsleben entwickelt. In diesem Training der Selbstregulationskompetenz werden explizit alle Phasen des Handlungsmodells nach Heckhausen (1989) thematisiert und trainiert. Die begleitend eingesetzten Tagebücher dienen der Festigung der Trainingsinhalte sowie der Erfassung längsschnittlicher Daten. Hinsichtlich der beruflichen Zielerreichung konnten langfristige positive Effekte der Experimentalgruppe im Vergleich zu einer Kontrollgruppe festgestellt werden. Während hier Training und Tagebuch konfundiert haben könnten, wurde in Landmann und Schmitz (2004) auch ein alleiniger positiver Effekt des Tagebuchs im Sinne einer Verbesserung der beruflichen Zielerreichung festgestellt.

Einflussfaktoren auf Zielerreichung sind nach Müller, Mohr und Rigotti (2004) externe und interne Faktoren. Unter den externalen Faktoren fassen Oettingen und Gollwitzer (2002) als strukturelle Zielmerkmale Zielspezifität und -anspruchsniveau, Zeitperspektive von Zielen, Art der Zielformulierung, Zielart (z.B. Leistungs- versus Lernziele) zusammen. Daneben gehören demnach auf inhaltlicher Ebene auch verschiedene Unterscheidungen wie intrinsische versus extrinsische Ziele sowie Leistungs-, Macht- und Intimitätsziele dazu. Den internalen Faktoren können Intensionen als Wenn-dann-Pläne zugeordnet werden, die grundlegend relevant für Zielerreichung sind (Gollwitzer, 1999). Neben externalen und internalen Faktoren können auch personale und personenbezogene situative Merkmale die Zielerreichung beeinflussen. Hierzu gehören emotionale Belastbarkeit, Risikoneigung (Uedelhoven, Reisch, Reuter & Nachtwei, 2016) und Hoffnung (Conduti & Schoen, 2014). Jedoch gibt es nach Uedelhoven et al. (2016) auch fünf personale Merkmale, die nicht als Einflussfaktoren wirken: Extraversion, geistige Flexibilität, Gewissenhaftigkeit, Leistungsmotivation und Teamorientierung. Daneben wurde in der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (Kuhl, 2000, 2010) bereits der Einfluss von Affekt angesprochen. Spezifischer finden Schmitt, Gielnik und Seibel (2019) einen negativen Zusammenhang zwischen Ärger und Zielerreichung, der durch Ausdauer mediiert wird, wobei diese Mediation durch das Ausmaß von Handlungsplanung

moderiert wird. Zu externalen und internalen Moderatorvariablen von Zielerreichung zählen nach Locke und Latham (2002): Bedeutsamkeit des Ziels, Commitment gegenüber des Ziels, eigene Selbstwirksamkeit, erhaltenes Feedback sowie (bereits genannt) der Schwierigkeitsgrad des Ziels. Auch wenn hier nur auf eine Auswahl an Studienergebnissen eingegangen werden kann, wird die Vielzahl möglicher und auch zusammenhängender Prädiktoren deutlich. Zu beachten ist allerdings die unterschiedliche Operationalisierung und Spezifikation von Zielerreichung in den genannten Studien.

Im hier vorliegenden Projekt I werden vor diesem theoretischen Hintergrund folgende Variablen als potenzielle interindividuell variierende Prädiktoren von Zielerreichung bzw. als potenzielle interindividuell variierende Moderatoren des zeitlichen Verlaufs von Zielerreichung fokussiert: emotionale Stabilität, Lern- und Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit, Teamorientierung, Flexibilität, Risikobereitschaft und Selbstwirksamkeit. Für diese Auswahl relevant war insbesondere die Möglichkeit zur möglichst ökonomischen und zumutbaren Erfassung der Konstrukte im Rahmen des untersuchten Coaching-Alltags.

Außerdem werden im vorliegenden Projekt Selbstbestimmung und allgemeine Selbstwirksamkeit als intraindividuell variierende Prädiktoren bzw. Moderatoren erfasst. Werden diese Variablen im Arbeitskontext betrachtet, so gelten sie entsprechend des „Job Demands-Resources model“ (Bakker & Demerouti, 2007, S. 206) als Ressourcen beispielsweise für Wohlbefinden oder im Umgang mit Stress (für Autonomie im Sinne von Selbstbestimmung: Van den Broeck, Van Ruysseveldt, Smulders & De Witte, 2011; für Selbstwirksamkeit: Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Dabei werden Arbeitsressourcen als „those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that are either/or: [f]unctional in achieving work goals“ (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312) definiert. Arbeitsressourcen können folglich der Zielerreichung dienen. Analog wird für beide Variablen auch in einem nicht-arbeitsbezogenen Kontext von einem prädiktiven Zusammenhang mit der Zielerreichung ausgegangen. Weitere konstruktspezifische theoretische und empirische Befunde für einen prädiktiven Zusammenhang mit Zielerreichung werden nun kurz dargestellt. Selbstbestimmtes Handeln ist charakterisiert durch volitionales Handeln, durch proaktives, zielgerichtetes Handeln sowie durch Handlungskontrollüberzeugungen (Wehmeyer & Shogren, 2016). Das proaktive, zielgerichtete Handeln ist dabei unter anderem auf Zielerreichung und die dafür nötigen Strategien ausgerichtet und Handlungskontrollüberzeugungen beinhalten unter anderem die Überzeugung über die Verfügbarkeit eigener Kompetenzen zur Zielerreichung. Neben diesen theoretischen Zusammenhängen zwischen Selbstbestimmung und Zielerreichung bestehen empirische Zusammenhänge: Zielerreichung im Coaching hängt positiv mit dem Tätigkeitsspielraum des Coachees im betrieblichen Umfeld zusammen (Hentrich, Müller, Zimmer & Künzli, 2015). Bei Schüler*innen mit Behinderungen zeigt eine Intervention, in der die Instruktion zu selbstbestimmtem Lernen zentral ist, signifikante positive Effekte auf die Zielerreichung (Shogren, Palmer, Wehmeyer, Williams-Diehm & Little, 2012). Jedoch ist die

Existenz und Stärke der Zusammenhänge für die Art der gesetzten Ziele und die Art der Behinderung der Schüler*innen unterschiedlich. Dass außerdem allgemeine Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit Zielerreichung eine Rolle spielt, wurde bereits angesprochen. Sie wird von Locke und Latham (2002) als Moderatorvariable für Zielerreichung gesehen. Auch in Bandura (2013) wird die positive Rolle von Selbstwirksamkeit als Einflussfaktor auf Ziele und als Mediator von Zieleffekten betrachtet. Entsprechend der Quellen der Selbstwirksamkeit nach Bandura (1977, 1997) können Erfolgserfahrungen zur Erhöhung von Selbstwirksamkeit beitragen. Wird Zielerreichung als Erfolgserfahrung verstanden, kann dementsprechend erfolgreiche Zielerreichung auch umgekehrt Prädiktor für Selbstwirksamkeit sein.

Zusammenfassend kann angenommen werden, dass Zielerreichung durch Coaching gezielt veränderbar ist. Darüber hinaus wird Zielerreichung von verschiedenen personalen Variablen beeinflusst und kann sich, abhängig von situativ variierenden Variablen, verändern. Dementsprechend erscheint eine Betrachtung von Zielerreichung und den ausgewählten Prädiktoren im Zeitverlauf (während eines Coachings) notwendig.

5.5 Konzept des monitoringbasierten Job-Coachings

In diesem Projekt I wird die monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching für arbeitslose Personen untersucht. Dafür wird Ambulantes Monitoring im Rahmen des bestehenden Job-Coachings eines Kooperationsunternehmens durch die dortigen Coachs in ihrem Arbeitsalltag integriert und eingesetzt. Das Ambulante Monitoring dient dabei hauptsächlich als Basis für die Coaching-Gespräche. Die im Monitoring erfassten Inhalte und daraus resultierenden Erkenntnisse werden von den Coachs in den Coaching-Gesprächen thematisiert. Um diese monitoringbasierte Coaching-Durchführung möglichst breit einsetzen zu können, beinhaltet das Monitoring verschiedene Themen, deren Relevanz im Kontext von Arbeitslosigkeit und Beruf bereits dargestellt wurden, nämlich das psychische Befinden und die Zielerreichung sowie einige der zugehörigen Einflussvariablen. Diese im Monitoring erfassten längsschnittlichen Daten werden in dieser Erprobung außerdem genutzt, um Erkenntnisse zur Zielerreichung und deren Zeitverlauf während eines Job-Coachings zu erhalten. Relevante personale als auch situativ variierende Prädiktoren bzw. Moderatoren werden dabei beachtet. Bei diesem inhaltlichen Forschungsinteresse wird folglich die begleitende Funktion des Ambulanten Monitorings fokussiert.

5.6 Untersuchte Fragestellungen

Mit der Erprobung dieser Umsetzung von Ambulantes Monitoring im Rahmen von Job-Coaching für Arbeitslose werden entsprechend der Zielsetzung dieser Arbeit folgende zwei übergeordnete Fragestellungen beantwortet:

- Wie wird die Anwendbarkeit des Ambulanten Monitorings als Basis von Job-Coaching für arbeitslose Personen beurteilt?
- Inwiefern kann das Ambulante Monitoring im Rahmen von Job-Coaching gewinnbringend eingesetzt werden?

Aufgrund der ersten Fragestellung erfolgt eine Implementationsevaluation des Ambulanten Monitorings im Einsatz als Basis für das Coaching. Dabei werden die Intensität der Nutzung (Evaluationskriterium 1), die Umsetzung der Intervention (Evaluationskriterium 2) sowie die Zufriedenheit mit der Umsetzung (Evaluationskriterium 3) thematisiert. Anschließend werden Informationen zur Anwendbarkeit anhand von Chancen und Schwierigkeiten des Methodikeinsatzes in diesem Kontext abgeleitet. Mit der zweiten Fragestellung erfolgt die Ergebnisevaluation anhand der Analyse der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des monitoringbasierten Coachings (Evaluationskriterium 4) und der Eruiierung möglichen inhaltlichen Erkenntnisgewinns des begleitenden Einsatzes des Ambulanten Monitorings (inhaltliches Forschungsinteresse). Für Letzteres wird der zeitliche Verlauf der Zielerreichung von arbeitslosen Personen während des Job-Coachings sowie dessen Beeinflussung durch relevante Prädiktoren und Moderatoren thematisiert. Wie beschrieben wird in diesem Projekt I das Ambulante Monitoring direkt in den Arbeitsalltag von Job-Coachs integriert, sodass durch diese Erprobung insbesondere die Sicht der Coachs wiedergegeben werden kann. Das Erleben der Kund*innen rückt bei der Analyse der Zielerreichung in den Vordergrund. Die entsprechend dieser Zielsetzungen formulierten untergeordneten Fragestellungen dieses Projekts I sind in Tabelle 2 zusammengefasst aufgelistet.

Tabelle 2. Fragestellungen zur Erprobung der monitoringbasierten Umsetzung von Job-Coaching

(1) Intensität der Nutzung
(1.1) Wie hoch ist die Compliance der Kund*innen beim Ausfüllen der Monitoring-Befragung?
(1.2) In welchem Ausmaß wird die Auswertung der Monitoring-Daten genutzt für: <ul style="list-style-type: none"> • die Vorbereitung der Coaching-Gespräche und • die Coaching-Gespräche?
(2) Umsetzung der Intervention
(2.1) Die monitoringbasierte Umsetzung der Coaching-Gespräche ist für die Coachs mit Mehraufwand verbunden: <ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch ist der Zeitaufwand zur Vorbereitung der Coaching-Gespräche? • Inwiefern ist der Mehraufwand für die Coachs in den Arbeitsalltag integrierbar?
(2.2) Wer initiiert den Einbezug der Monitoring-Daten in die Coaching-Gespräche?
(2.3) Inwiefern werden die Inhalte der ausgewerteten Monitoring-Daten in die Coaching-Gespräche einbezogen?
(3) Zufriedenheit mit der Umsetzung
(3.1) Inwiefern haben die Kund*innen Schwierigkeiten mit der Monitoring-Befragung?
(3.2) Sind die Coachs zufrieden mit der Information zum Projekt hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> • des Vorgehens und • der Informationsmaterialien?

Tabelle 2 (Fortsetzung)

(3.3)	Inwiefern treten Schwierigkeiten bei der Einsicht der Auswertung der Monitoring-Daten auf?
(3.4)	Welche Bestandteile der Monitoring-Auswertungen sind für die Coachs hilfreich für: <ul style="list-style-type: none"> • die Vorbereitung der Coaching-Gespräche und • die Coaching-Gespräche?
(3.5)	Wie beurteilen die Coachs das Projekt insgesamt hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> • der Erreichbarkeit der Projektmitarbeitenden der Universität, • positiver Aspekte und • Verbesserungsbedarfs?
(4) Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit	
(4.1)	Inwiefern bewirkt das Ambulante Monitoring Veränderungen bei den Kund*innen?
(4.2)	Inwiefern erleben die Coachs die Auswertung der Monitoring-Daten als nützlich: <ul style="list-style-type: none"> • für die Coaching-Gespräche und • generell für die Beratung der Kund*innen?
(5) Inhaltlicher Erkenntnisgewinn zu situativer Zielerreichung	
(5.1)	Wie hoch ist die intra- und interindividuelle Varianz der Zielerreichung der Kund*innen während des Interventionszeitraums?
(5.2)	Welchem intra- und interindividuellen Zeitverlauf folgt die Zielerreichung der Kund*innen während des Interventionszeitraums?
(5.3)	Inwiefern können emotionale Stabilität, Lern- und Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit, Teamorientierung, Flexibilität, Risikobereitschaft sowie Selbstwirksamkeit als interindividuell variierende Einflussvariablen und Selbstbestimmung sowie allgemeine Selbstwirksamkeit als intraindividuell variierende Einflussvariablen die Zielerreichung vorhersagen und den zeitlichen Verlauf der Zielerreichung moderieren?

5.7 Methode

Die Durchführung dieses Projekts basiert auf den Erfahrungen und Erkenntnissen der zugehörigen Vorstudie. Daher wird im Folgenden zuerst auf die Vorstudie eingegangen, bevor die Methode des Projekts I dargestellt wird.

5.7.1 Vorstudie

Von Juli 2017 bis September 2017 wurde der Einsatz des monitoringbasierten Coachings im Rahmen des Job-Coachings des Kooperationsunternehmens getestet. Diese Vorstudie wurde im Kontrollgruppen-Design durchgeführt mit neun Coachs und 12 Kund*innen in der Experimentalgruppe und acht Coachs mit 18 Kund*innen in der Kontrollgruppe. In der Experimentalgruppe wurde das Ambulante Monitoring entsprechend des beschriebenen Konzepts (Kapitel 5.5) als Basis und Begleitung der üblichen Coaching-Gespräche eingesetzt. Dafür wurde das Monitoring mittels zweimal täglicher Smartphone-Befragung (13 Uhr und 19 Uhr) umgesetzt und nach sechs Wochen abgeschlossen. Die Inhalte des Monitorings deckten sich mit denen des Projekts I. Die Durchführung des Monitorings erfolgte noch mit der Software movisensXS, Version 1.1.1 (movisens GmbH, Karlsruhe, Deutschland). Die Auswertung der Monitoring-Daten wurde den Coachs bereits mittels der professureigenen Software Workcoach zur

Verfügung gestellt.¹ Zusätzlich wurde mittels des JobIMPULS-Fragebogens (Jobnet.AG, o. J.) eine Prä-Post-Messung zur Erfassung personenbezogener Variablen durchgeführt. Die Kontrollgruppe nahm nur an der Prä-Post-Befragung teil und erhielt in der Zwischenzeit die üblichen Coaching-Gespräche ohne Ergänzung durch das Ambulante Monitoring. Zum Abschluss der Datenerhebung wurden die Coachs via E-Mail um Feedback zur Vorstudie gebeten. Die aus der Studiendurchführung, den generierten Daten sowie dem Feedback gewonnenen Erkenntnisse wurden mit einigen Coachs des Kooperationsunternehmens in einem Workshop besprochen. Auch das Vorgehen für das Projekt I wurde dabei untereinander abgestimmt. Die wichtigsten Implikationen aus der Vorstudie für das Projekt I werden nun kurz dargestellt.

Hinsichtlich der Akzeptanz der Methodik zeigte sich unter den Kund*innen ein gemischtes Bild. Während teilweise die Nützlichkeit in Frage gestellt wurde oder der Monitoring-Zeitraum als zu lang erachtet wurde, gab es auch Neugier für eine Teilnahme. Unterschiede in der Akzeptanz ergaben sich aus den individuellen Situationen und Bedürfnissen der Kund*innen. Auch eine bestehende Vertrauensbasis war diesbezüglich hilfreich, sodass die Interventionsphase zukünftig erst nach Abschluss der Anamnese phase beginnen sollte. Als wichtigste Merkmale für eine Teilnahme der Kund*innen haben sich die übliche Freiwilligkeit sowie Zuverlässigkeit herausgestellt. Für fremdsprachige Kund*innen wäre eine Übersetzung der Materialien erforderlich. Seitens der Coachs bestand die generelle Bereitschaft zur Weiterführung des Projektes bei erweiterter Information zum Umgang mit der Monitoring-Auswertung und bei einheitlicher Software-Nutzung. Für eine Verfügbarkeit der Monitoring-Daten in Echtzeit wurde zudem die Übertragung der Monitoring-Daten mittels mobiler Daten gewünscht. Rückgemeldet wurde auch der hohe Zeitaufwand für die Coachs. Hinsichtlich des Monitoring-Designs wurden die festen Alarmzeitpunkte zum Teil als unpassend erlebt, sodass eine größere Individualisierung gewünscht war. Als Dauer des Interventionszeitraums haben sich sechs Wochen als Maximum herausgestellt, wobei auch eine nur vierwöchige Dauer ins Gespräch gebracht wurde. Besonders wichtig für Projekt I sind die Nützlichkeitsaspekte, die von Coachs und Kund*innen der Vorstudie wahrgenommen wurden: Aus Sicht der Coachs konnten durch das inhaltlich breite Monitoring verschiedene Themenbereiche in den Gesprächen angesprochen werden. Zudem waren für sie Veränderungen und Verlaufstendenzen der erfassten Variablen in der Monitoring-Auswertung erkennbar. Für die Kund*innen ermöglichte das Monitoring und dessen Auswertung eine anschauliche Darstellung der eigenen Daten und die Möglichkeit auf Details einzugehen. Der Fokus auf das Positive sowie die mögliche Integration der Methodik in den Familienalltag wurde als vorteilhaft erachtet. Diese Aspekte sowie die bereits beschriebenen Vorteile der Methodik (Kapitel 2.1.2 und 2.4) können als Hilfestellung für die zukünftige Rekrutierung von Projektteilnehmenden herangezogen werden.

Insgesamt konnte eine Akzeptanz der Methodik und die Bereitschaft zur Teilnahme aus der Vorstudie abgeleitet werden. Allerdings wurden auch Verbesserungsbedarfe deutlich. Die-

¹ Im Zeitraum der Vorstudie war die Software noch anders benannt.

sen wurde in Projekt I soweit möglich Rechnung getragen. Zum einen indem in den Informationsmaterialien für die Coachs der Umgang mit der Auswertung der Monitoring-Daten und die Nützlichkeit der Methodik ausführlicher beschrieben wurden. Zum anderen wurde eine Erweiterung der Alarmzeitpunkte umgesetzt und eine stringenterer technische Umsetzung durch die Verwendung der Workcoach-Software für Ambulantes Monitoring und Auswertungsbereitstellung. Der beabsichtigte Vergleich zwischen Experimental- und Kontrollgruppe hinsichtlich einer Veränderung der personenbezogenen Variablen konnte in der Vorstudie nicht erfolgen, da eine ausreichend standardisierte sowie vollständige Prä-Post-Messung aus organisatorischen Gründen nicht gelungen ist.

5.7.2 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobe bestand einerseits aus den am Projekt teilnehmenden Coachees bzw. Kund*innen und andererseits aus den teilnehmenden Coachs. Die Coachs führten bei einem deutschen Dienstleistungsbetrieb für Personalmanagement Job-Coaching durch, dessen Ziel die Reintegration der arbeitslosen Kund*innen auf dem Arbeitsmarkt ist. Die Rekrutierung der teilnehmenden Coachs erfolgte durch die Personalleiterin des Unternehmens mit Hilfe einer Projektpräsentation sowie einer schriftlichen Projektinformation. Die rekrutierten Coachs führten die Projektinformation und Rekrutierung der Kund*innen durch. Es galten folgende Teilnahme-kriterien für die Kund*innen: abgeschlossene Anamnese-phase des Coachings, ausreichende Deutschkenntnisse für das Verständnis der Fragebögen und verfügbarer Zugang zu einem WLAN-Netz.

Kund*innen. Zur Teilnahme an der Studie erklärten sich insgesamt $N_K = 46$ Kund*innen bereit. In die folgenden Auswertungen wurden jedoch nur Datensätze eingeschlossen, die entsprechend Nezlek (2011) mindestens zwei ausgefüllte Monitoring-Fragebögen enthielten. Zusätzlich mussten die Datensätze von Kund*innen stammen, mit denen im Interventionszeitraum mindestens ein Coaching-Gespräch stattgefunden hat, um die Teilnahme am Coaching sicherzustellen. Entsprechend gingen die Datensätze von $n_K = 44$ Kund*innen in die Datenanalysen ein. Diese Stichprobe bestand aus 55% Frauen und 45% Männern, die durchschnittlich $M = 31.80$ Jahre ($SD = 10.12$ Jahre; Range: 19 bis 57 Jahre) alt waren. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit war etwas länger als drei Jahre ($M = 37.13$ Monate, $SD = 31.22$ Monate; Range: 1 Monat bis 120 Monate; 7% fehlende Angaben). Nach SGB III (2020) § 18 galten 73% der Stichprobe als langzeitarbeitslos, da sie seit mindestens einem Jahr arbeitslos waren. Der höchste Schulabschluss der Kund*innen war zu je etwa einem Drittel der (Qualifizierte) Haupt- bzw. Mittelschulabschluss (30%) und der Realschulabschluss bzw. die Mittlere Reife (37%). Die restlichen Kund*innen hatten das Abitur (12%), einen (Fach-)Hochschulabschluss (5%), einen Abschluss der Förderschule (2%) oder keinen schulischen Abschluss (14%). Zur sozialen Situation im Haushalt wurde angegeben, dass etwa die Hälfte der Kund*innen ohne Partner*in lebt (52%) und die andere Hälfte mit Partner*in

(20%) oder anderem Familienmitglied (25%) zusammenlebt (2% fehlende Angaben). Bei einem Großteil der Kund*innen (66%) lebten keine Kinder im eigenen Haushalt (9% fehlende Angaben.) In Haushalten mit Kindern lag die durchschnittliche Kinderanzahl bei $M = 0.58$ Kindern ($SD = 1.11$ Kinder; Range: 1 Kind bis 4 Kinder).

Coachs. Die Coachings der teilnehmenden Kund*innen wurden von $N_C = 32$ Coachs durchgeführt. Diese waren zu 87% weiblich und zu 13% männlich. 75% der Coachs nahmen mit einem Kunden*iner Kundin am Projekt teil, während sich 12.5% mit zwei Kund*innen und 12.5% mit drei Kund*innen beteiligten.

5.7.3 Projektdurchführung

Die Datenerhebung fand im Zeitraum von Februar 2018 bis Mai 2019 statt. Der Projektverlauf für die einzelnen Kund*innen richtete sich zeitlich nach deren Coaching-Verlauf. Gegen Ende der Anamnese phase des Coachings wurden die Kund*innen durch den jeweiligen Coach über das Projekt mit Hilfe eines schriftlichen Informationsblattes informiert. Nach dem Einverständnis zur Projektteilnahme wurden die demographischen und arbeitsbezogenen Informationen durch den Coach anhand einer standardisierten Datentabelle erhoben. Die Erfassung der Ausprägung psychologischer personaler Variablen der Kund*innen erfolgte anhand des JobIMPULS-Fragebogens (Jobnet.AG, o. J.) am Computer. In der folgenden Woche startete das Ambulante Monitoring mittels Smartphone-Befragungen. Der Monitoring-Fragebogen wurde an leihweise zur Verfügung gestellten Smartphones des Modells Moto G während des Zeitraums der ersten sechs Wochen nach der Anamnese phase zweimal täglich dargeboten, sodass 86 Messzeitpunkte pro Person konzeptioniert waren. Um individuelle Bedürfnisse hinsichtlich des Alarmzeitpunkts zu beachten und dennoch eine wissenschaftliche Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurden drei Alternativen der zwei täglichen Befragungszeitpunkte angeboten: 12 Uhr und 18 Uhr (von 32% der Kund*innen genutzt), 13 Uhr und 19 Uhr (von 32% der Kund*innen genutzt) sowie 14 Uhr und 20 Uhr (von 36% der Kund*innen genutzt). Die Durchführung der Monitoring-Befragungen erfolgte mit der professureigenen App namens Workcoach. Um die ausgewerteten Monitoring-Daten in die Coachings integrieren zu können, war die Übertragung der am Smartphone eingegebenen Daten auf den Workcoach-Server erforderlich. Daher wurden die Teilnehmenden instruiert, das Befragungssmartphone mindestens einmal täglich mit einem WLAN-Netz zu verbinden.

Während des Interventionszeitraums führten die Coachs die Coaching-Gespräche mit den teilnehmenden Kund*innen in der üblichen Sitzungsfrequenz. Diese unterschied sich individuell, sodass die Coaching-Gespräche einmal wöchentlich (43% der Kund*innen), zweimal wöchentlich (23%), dreimal wöchentlich (2%), ein- bis zweimal wöchentlich (18%) oder mit einem wöchentlichen Doppeltermin (14%) geplant waren. Für die monitoringbasierte Durchführung der Coaching-Sitzungen wurden die Coachs instruiert, die von den Kund*innen am Smartphone eingegebenen Monitoring-Daten inhaltlich in die Gespräche zu integrieren. Die da-

für erstellte anschauliche und größtenteils graphische Auswertung der individuellen Monitoring-Daten wurde für den jeweiligen Coach mittels der Software Workcoach bereitgestellt. Die Beschreibung des Aufbaus und der Inhalte dieser Auswertung sind in Anhang A.1 einsehbar. Außerdem dient die beispielhafte individuelle Auswertung in Anhang A.2 der Veranschaulichung. Über diese Beschreibung der bereitgestellten Monitoring-Auswertung, die Art der gewünschten Einbindung dieser Auswertung in die Coaching-Gespräche und alle weiteren Projektinformationen wurden die Coachs mit einem schriftlichen Projektleitfaden informiert. Zusätzlich wurden diese Inhalte vor Projektstart durch die Autorin mündlich vermittelt im Projektworkshop zur Abstimmung über dieses Projekt I und in Telefonkonferenzen an einen Teil der Coachs. Diese instruierten Coachs gaben die Informationen an ihre Kolleg*innen weiter. Die Möglichkeit zu Rückfragen via E-Mail oder Telefon war während des gesamten Projektzeitraums gegeben. Um Informationen über die Anwendung und Anwendbarkeit der Monitoring-Auswertungen für die Coaching-Gespräche zu erhalten, wurden die Coachs gebeten, nach jeder Coaching-Sitzung einen Coaching-Fragebogen auszufüllen. Dieser wurde online mittels der Software LimeSurvey Version 1.90 (9642) (LimeSurvey GmbH, 2010) dargeboten und stand den Coachs während des gesamten Datenerhebungszeitraums zur Verfügung. Nach Beendigung des Datenerhebungszeitraums ihrer Kund*innen wurden die Coachs schließlich persönlich anhand einer Feedback-Befragung via E-Mail um ihre Rückmeldung zum Projekt gebeten.

5.7.4 Verwendete Erhebungsinstrumente und erfasste Konstrukte

Kurzbeschreibung der verwendete Erhebungsinstrumente. Um den Einsatz des Ambulanten Monitorings als Basis und Begleitung des Job-Coachings zu beurteilen, wurden die relevanten Konstrukte mit allen verwendeten Erhebungsinstrumenten erfasst: Der Coaching-Fragebogen (Anhang A.3) diente zur Erhebung von Informationen, die sich konkret auf die Umsetzung und Anwendbarkeit des monitoringbasierten Coachings in den einzelnen Coaching-Sitzungen beziehen. Die Items wurden aufgrund der spezifischen Projekthinhalte und des spezifischen Aufbaus von Workcoach selbst formuliert. Sprungregeln und ein soweit möglich geschlossenes Antwortformat dienten einer ökonomischen Befragung der Coachs. Nur an einzelnen Stellen wurden offene Antworten erbeten, um neue Informationen von den Coachs einholen zu können. Mit der Feedback-Befragung wurde die retrospektive Beurteilung der Coachs des gesamten Projekts erfasst. Die hierfür verwendeten projektspezifischen Fragen wurden geschlossen formuliert, um ein ökonomisches Beantworten zu ermöglichen. Das offene Antwortformat ließ aber Erläuterungen zu. Für die Untersuchung der Zielerreichung wurden mit dem Monitoring-Fragebogen situativ variierende Variablen erfasst und mit dem JobIMPULS-Fragebogen (Jobnet.AG, o. J.) personale Variablen.

Konstrukte zur Beschreibung der Datengrundlage. Die für die Datenanalysen verfügbare Datengrundlage wurde anhand der Compliance beim Ausfüllen dieser Erhebungsinstru-

mente beschrieben. Dazu gehörte die Compliance der Coachs beim Ausfüllen des Coaching-Fragebogens und der Feedback-Befragung. Für die Analyse der Zielerreichung war die Compliance der Kund*innen beim Ausfüllen der JobIMPULS-Fragebögen und der Monitoring-Befragungen relevant. Auf Letztere wird im Rahmen der Intensität der Nutzung eingegangen. Um zudem die Compliance der Coachs bei der Dokumentation der Coaching-Sitzungen besser einordnen zu können, wurde anschließend das Feedback der Coachs zum Coaching-Fragebogen betrachtet. In Tabelle 3 werden die Konstrukte zur Beschreibung der Datenqualität kurz konkretisiert.

Tabelle 3. Konstrukte zur Beschreibung der Datengrundlage

Erfasstes Konstrukt	Mess-instrument	Beschreibung/Item	Antwortformat
Compliance beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen	Coaching-Fragebogen	Anzahl ausgefüllter Fragebögen relativiert an der Gesamtanzahl regulär geplanter Coaching-Sitzungen (Stone & Shiffman, 2002)	-
Compliance bei Feedback-Befragung	Feedback-Befragung	Anzahl ausgefüllter Fragebögen relativiert an der Gesamtanzahl teilnehmender Coachs (Stone & Shiffman, 2002)	-
Compliance beim Ausfüllen der JobIMPULS-Fragebögen	JobIMPULS-Fragebögen	Anzahl ausgefüllter Fragebögen relativiert an der Gesamtanzahl teilnehmender Kund*innen (Stone & Shiffman, 2002)	-
Feedback zum Coaching-Fragebogen	Feedback-Befragung	„Welche Anmerkungen haben Sie zum Coaching-Fragebogen?“	offen

Anmerkung. -: Die Compliance wurde jeweils anhand der Anzahl ausgefüllter Fragebögen berechnet.

Intensität der Nutzung. Zur Beurteilung der Intensität der Nutzung wurde einerseits die Compliance der Kund*innen im Ambulanten Monitoring berechnet. Andererseits wurde das Ausmaß der Nutzung der Auswertung der Monitoring-Daten für die Vorbereitung der Coaching-Gespräche und für die Coaching-Gespräche anhand der zugehörigen Angaben aus dem Coaching-Fragebogen analysiert. Die Operationalisierung dieser erfassten Konstrukte ist in Tabelle 4 zusammengefasst.

Tabelle 4. Items zur Erfassung der Konstrukte zur Beurteilung der Intensität der Nutzung

Erfasstes Konstrukt	Mess-instrument	Beschreibung/Item	Antwortformat
Compliance im Ambulanten Monitoring	Monitoring-Fragebogen	Anzahl beantworteter Fragebögen relativiert an der Gesamtanzahl geplanter Messzeitpunkte (Jones et al., 2019; Stone & Shiffman, 2002).	-
Ausmaß der Nutzung der Monitoring-Auswertung für Vorbereitung der Gespräche	Coaching-Fragebogen	„Konnten Sie die Auswertung der Monitoring-Daten zur Vorbereitung auf das Coaching-Gespräch einsehen?“	Einfachwahl
Ausmaß der Nutzung der Monitoring-Auswertung für Gespräche	Coaching-Fragebogen	„Hat die Auswertung der Monitoring-Daten im Coaching-Gespräch eine Rolle gespielt?“	Einfachwahl

Anmerkung. -: Die Compliance wurde jeweils anhand der Anzahl ausgefüllter Fragebögen berechnet.

Umsetzung der Intervention. Zur Beschreibung der Umsetzung der Intervention wurde zum einen auf den mit der monitoringbasierten Coaching-Umsetzung einhergehenden Mehraufwand für die Coachs eingegangen. Insofern wurde die benötigte Vorbereitungszeit für die monitoringbasierten Coaching-Gespräche analysiert und eine Beurteilung zur Integrierbarkeit des Mehraufwands in den Arbeitsalltag erfragt. Zum anderen wurde untersucht, wer den Einbezug der Monitoring-Daten in die Gespräche initiierte und welche Rolle die Monitoring-Daten in den Coaching-Gesprächen spielten. Die Operationalisierung dieser Konstrukte zur Betrachtung einiger Aspekte der Umsetzung der Intervention ist in Tabelle 5 aufgelistet.

Tabelle 5. Items zur Erfassung der Konstrukte zur Beurteilung der Umsetzung der Intervention

Erfasstes Konstrukt	Mess-instrument	Item	Antwortformat
Ausmaß des Mehraufwands zur Gesprächsvorbereitung	Coaching-Fragebogen	„Wie viel Zeit hat die Vorbereitung in Anspruch genommen?“	offen
Integrierbarkeit des Mehraufwand	Feedback-Befragung	„War der Mehraufwand durch die Teilnahme an der Studie für Sie gut in den Arbeitsalltag integrierbar?“	offen
Initiation zum Einbezug der Monitoring-Daten in die Gespräche	Coaching-Fragebogen	„Durch wen wurde die Auswertung der Monitoring-Daten als Inhalt des Coaching-Gesprächs eingebracht?“	Einfachwahl
Rolle der Auswertungsinhalte	Coaching-Fragebogen	„Inwiefern haben sich Inhalte der Auswertung der Monitoring-Daten mit den Inhalten des Coaching-Gesprächs gedeckt?“	Einfachwahl

Zufriedenheit mit der Umsetzung. Die Zufriedenheit mit der Umsetzung der Methodik wurde einerseits daran beurteilt, welche Schwierigkeiten die Kund*innen mit dem Ambulanten Monitoring hatten. Andererseits wurde die Zufriedenheit der Coachs mit den Informationen zum Projektvorgehen und mit den Informationsmaterialien betrachtet. Zentral war zudem, welche Schwierigkeiten die Coachs bei der Einsicht der Auswertung der Monitoring-Daten

hatten. Hinsichtlich der Auswertung der Monitoring-Daten galt es auch zu erfahren, welche Auswertungsbestandteile von den Coachs als hilfreich für die Vorbereitung der Gespräche und für die Gespräche wahrgenommen wurden. Schließlich wurde die retrospektive Beurteilung der Coachs zur Zusammenarbeit mit der Universität, zu allgemeinen positiven Aspekten des Projekts sowie zu allgemeinen Verbesserungswünschen erfasst. Auch für die Erfassung dieser Konstrukte sind die zugehörigen Items im Folgenden in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6. Items zur Erfassung der Konstrukte zur Zufriedenheit mit der Methodikumsetzung

Erfasstes Konstrukt	Mess-instrument	Item	Antwortformat
Schwierigkeiten der Kund*innen mit dem Monitoring	Feedback-Befragung	„Wie ist Ihr Kunde/Ihre Kundin bzw. sind Ihre Kund/innen mit der Smartphone-Befragung klar gekommen? Gab es technische Probleme?“	offen
Zufriedenheit mit Information zu Projektvorgehen	Feedback-Befragung	„War für Sie das Vorgehen transparent und gut verständlich?“	offen
Zufriedenheit mit Informationsmaterialien	Feedback-Befragung	„Was hat Ihnen an den Informationsmaterialien gut gefallen und was finden Sie verbesserungsbedürftig?“	offen
Zufriedenheit mit Auswertungseinsicht	Coaching-Fragebogen	„Sind bei der Einsicht der Auswertung der Monitoring-Daten Schwierigkeiten aufgetreten?“	Einfachwahl, Freitext für Angabe der Schwierigkeiten
Hilfreiche Auswertungsbestandteile für Gesprächsvorbereitung	Coaching-Fragebogen	„Welcher Teil der Monitoring-Auswertung war zur Vorbereitung hilfreich?“	Mehrfachwahl
Hilfreiche Auswertungsbestandteile für Gespräche	Coaching-Fragebogen	„Welcher Teil der Monitoring-Auswertung war für das Gespräch hilfreich?“	Mehrfachwahl
Allgemeine positive Aspekte	Feedback-Befragung	„Welche Aspekte des Gesamtprojekts haben Ihnen gut gefallen?“	offen
Allgemeine Verbesserungswünsche	Feedback-Befragung	„Gab es bestimmte Punkte, die Sie verbessern würden bzw. die für Sie unverständlich/umständlich waren?“	offen

Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit. Die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit des monitoringbasierten Job-Coachings wurde einerseits dadurch erfasst, inwieweit die Kund*innen aufgrund der Teilnahme Veränderung bei sich festgestellt haben. Andererseits wurde analysiert, ob die Coachs die Methodik hinsichtlich deren Vorteile (Kapitel 2.1.2 und 2.4, z.B. Erfassung von täglichen Detailinformationen) für die Gespräche als nützlich erachteten. Schließlich wurde auch aus retrospektiver Perspektive um eine Einschätzung der Nützlichkeit zur Beratung der Kund*innen gebeten. Die verwendeten Items zur Beurteilung der Nützlichkeit sind in Tabelle 7 zusammengefasst.

Tabelle 7. Items zur Erfassung der Konstrukte zur Beurteilung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit

Erfasstes Konstrukt	Messinstrument	Item	Antwortformat
Veränderung bei den Kund*innen	Coaching-Fragebogen	„Hat der Kunde/die Kundin Hinweise darauf gegeben, inwiefern die Monitoring-Befragung bei ihm/ihr etwas bewirkt?“	Einfachwahl, Freitext für Angabe der Nützlichkeit
Nützlichkeitsaspekte für die Gespräche	Coaching-Fragebogen	„Inwiefern hat Ihnen die Auswertung der Monitoring-Daten für das Gespräch genützt?“	Mehrfachwahl
Nützlichkeit zur Beratung der Kund*innen	Feedback-Befragung	„Haben Sie das Gefühl, dass Sie den Kunden/die Kundin bzw. die Kund/innen durch das Wissen über die Befragungsergebnisse besser beraten und betreuen konnten?“	offen

Situative Zielerreichung der Kund*innen. Die aktuelle Zielerreichung der Kund*innen wurde im Monitoring-Fragebogen mit einem Item erfasst und auf einer siebenstufigen Likert-Skala von *trifft überhaupt nicht zu* (1) bis *trifft völlig zu* (7) eingeschätzt. Die Verwendung von Ein-Item-Skalen mit mindestens siebenstufiger Antwortskala wird in Datenerhebungen mittels Ambulantem Assessment als akzeptabel betrachtet (Fisher & To, 2012). Die Itemformulierung orientierte sich am Wortlaut eines invers formulierten Items zur Erfassung der Gewissenhaftigkeit des NEO-Persönlichkeitsinventars nach Costa und McCrae in der revidierten Fassung (NEO-PI-R; Ostendorf & Angleitner, 2004), wobei eine Anpassung an den situationalen Kontext sowie den zeitlichen Bezugsrahmen erfolgte. Das resultierende Item lautete wie folgt: „Ich habe getan, was ich mir vorgenommen hatte.“

Personale Einflussfaktoren auf (Zeitverlauf der) Zielerreichung. Zur Erfassung der personalen Variablen wurden die relevanten Subskalen dreier Subbereiche der JobIMPULS Methode (Jobnet.AG, o. J.) herangezogen. Aus dem Subbereich der sog. dynamischen Variablen wurden drei Subskalen zur emotionalen Stabilität (Gelassenheit, Selbstsicherheit, Lebensfreude), zwei zu Lern- und Leistungsmotivation (Erfolgsmotivation, Misserfolgsvermeidung) und drei zu Gewissenhaftigkeit (Selbstdisziplin, Besonnenheit, Ordentlichkeit) einbezogen. Jede Subskala bestand aus sechs, zum Teil invertierten Items. Von den persönlichen Kompetenzen wurden die Subskalen zu Teamorientierung, Flexibilität und Risikobereitschaft verwendet, die sich jeweils aus fünf bis sechs, ebenso zum Teil invertierten Items zusammensetzten. Außerdem wurde der Bereich der Selbstwirksamkeit bestehend aus drei Subskalen (Selbstwirksamkeit bezüglich der Arbeit allgemein, dem Zwischenberuf und der neuen Tätigkeit) mit je sechs zum Teil invertierten Items in die Befragung integriert.

Situative Einflussfaktoren auf (Zeitverlauf der) Zielerreichung. Selbstbestimmung und allgemeine Selbstwirksamkeit als situative Einflussfaktoren der Zielerreichung wurden im Monitoring-Fragebogen mittels Ein-Item-Skalen (Fisher & To, 2012) erfasst. Die zugehörigen Items wurden auf einer siebenstufigen Likert-Skala von *trifft überhaupt nicht zu* (1) bis *trifft völlig zu* (7) beantwortet. Die Itemformulierungen orientierten sich, ebenso wie bei der Zieler-

reichung, am Wortlaut validierter Items, wobei eine Anpassung an den situationalen Kontext sowie den zeitlichen Bezugsrahmen erfolgte. Es resultierten folgende Formulierungen:

- Selbstbestimmung: „Ich entschied selbst über meine Aufgaben und Freizeitaktivitäten.“ orientiert an einem Item des Job Content Questionnaire (Karasek et al., 1998),
- allgemeine Selbstwirksamkeit: „Im Moment denke ich, dass ich für die kommenden Herausforderungen eine Lösung finden werde.“ orientiert an einem Item der deutschen Version der Allgemeine Selbstwirksamkeitsskala (Schwarzer, Bäßler, Kwiatek, Schröder & Zhang, 1997).

5.7.5 Auswertungsmethoden

Zur Auswertung der Daten lagen die anonymisierten Datensätze vor. Darin waren sowohl die Kund*innen als auch die zugeordneten Coachs mittels fortlaufender Nummern gekennzeichnet. Anhand der Kombination aus der individuellen ID der Kund*innen und der des Coachs war die eindeutige Zuordnung zusammengehöriger Datensätze von verschiedenen Erhebungsinstrumenten möglich. Soweit nicht anders angegeben, wurden die Datenanalysen mit IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 25 (IBM Corp., 2017) durchgeführt. Für inferenzstatistische Tests (zweiseitig) fand das 5%-Signifikanzkriterium Anwendung.

Die Beschreibung der Datenqualität erfolgte entsprechend der im Folgenden dargestellten Compliance- und Feedback-Analysen. Die Intensität der Nutzung (Evaluationskriterium 1) wurde mittels deskriptiver Analysen untersucht. Die Umsetzung der Intervention (Evaluationskriterium 2), die Zufriedenheit mit der Umsetzung (Evaluationskriterium 3) und die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit (Evaluationskriterium 4) wurden jeweils zum Teil quantitativ, zum Teil qualitativ erfasst. Quantitative Daten wurden deskriptiv ausgewertet. Für qualitative Daten wurde eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016) durchgeführt. Dabei bildeten die einzelnen Fragebögen die Auswahlinheit. Die Analyse- bzw. Kodiereinheiten waren die Sinnabschnitte, die entweder aus Stichworten, Stichpunkten oder Sätzen bestanden. Die Antworten wurden durch die Bildung inhaltlicher Kategorien zusammengefasst. Diese Kategorienbildung folgte dem üblichen Vorgehen, sodass die Hauptkategorien a priori (bzw. deduktiv) aus den qualitative Daten betreffenden Forschungsfragen und dem entsprechend aufgebauten Fragebogen abgeleitet wurden. Folglich entsprachen die acht Hauptkategorien den zentralen Themen der Fragestellungen, die sich auf qualitative Daten bezogen. Für die Umsetzung der Intervention war dies eine Hauptkategorie zur Integrierbarkeit des Mehraufwands. Für die Zufriedenheit mit der Umsetzung waren es sechs Hauptkategorien: Schwierigkeiten mit Monitoring, Zufriedenheit mit Information zum Projektvorgehen, Zufriedenheit mit Informationsmaterialien, Schwierigkeiten bei Auswertungseinsicht, allgemeine positive Aspekte des Projekts, allgemeine Verbesserungswünsche zum Projekt. Für die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit gab es zwei Hauptkategorien: Veränderungen bei den Kund*innen und Nützlichkeit für die Beratung der Kund*innen. Die Beschreibung dieser

Kategorien erfolgte anhand der verwendeten Items in Kapitel 5.7.4. Die jeweils zugeordneten Subkategorien wurden am Material (bzw. induktiv) gebildet. Zur Qualitätssicherung erfolgte die Kodierung der Daten unabhängig durch zwei Kodierende, deren Ergebnisse verglichen und zu einer finalen Version vereint wurden. Mit dieser wurde der Datensatz nochmals final kodiert, wobei eine fortwährende Überarbeitung der Kategorien im Rahmen der Auswertung bei qualitativen Inhaltsanalysen üblich ist. Dieses finale Kategoriensystem wird mittels einer kategorienbasierten Auswertung² im Ergebnisteil vorgestellt, wobei Beispielzitate³ der Veranschaulichung dienen. Sofern es sich um Kategorien handelt, die den Grad der Zustimmung zu Items der Feedback-Befragung angeben, wurden deren Häufigkeiten im Sinne einer Quantifizierung angegeben. Zu allen anderen Kategorien (zu Daten aus dem Coaching-Fragebogen oder zu inhaltlichen Begründungen der Einschätzungen des Feedbacks) erfolgte aufgrund der geringen Datenmenge keine Quantifizierung (Kuckartz, 2016). Durchgeführt wurde diese qualitative Analyse aufgrund der vergleichsweise geringen Datenmenge in Tabellenkalkulations-Software (LibreOffice, Version 7.0.0).

Die Betrachtung der situativen Zielerreichung und ihrer Einflussvariablen (Fragestellung 5) erfolgte anhand der Datensätze aus der JobIMPULS-Messung und aus dem Ambulanten Monitoring. Die Daten des Ambulanten Monitorings bildeten einen hierarchischen Datensatz: Den $n = 44$ Kund*innen (interindividuelle Ebene, L2) waren eindeutig ihre wiederholt durchgeführten je 86 Messzeitpunkte (intraindividuelle Ebene, L1) zugeordnet, sodass insgesamt 3784 Monitoring-Messzeitpunkte geplant waren. Entsprechend wurde bei der Datenanalyse auf Mehrebenenregressionsanalysen (Hox, 2010) zurückgegriffen. Diese wurden in RStudio, Version 1.2.5033 (RStudio Team, 2019) mit dem R-Paket nlme (Pinheiro, Bates, DebRoy, Sarkar & R Core Team, 2020) durchgeführt. In der JobIMPULS Messung zeigten die Kund*innen jedoch eine geringe Compliance (Kapitel 5.8.1), sodass sich Schwierigkeiten bei der Modellanpassung ergaben. Dementsprechend wurden die personalen Einflussvariablen im Rahmen der folgenden Modellbildungen nicht einbezogen. Folglich konnten nur Selbstbestimmung und allgemeine Selbstwirksamkeit als Einflussvariablen auf situative Zielerreichung untersucht werden. Zuerst wurde anhand leerer Modelle, die als Nullmodelle dienten, die deskriptive Statistik für die Zielerreichung als Kriteriumsvariable sowie relevante Einflussvariablen erstellt. Daraus wurden die Intraklasskorrelationen und folglich inter- und intraindividuelle Varianzanteile (Fragestellung 5.1) bestimmt (Hox, 2010). Zur Vervollständigung der deskriptiven Statistik wurden außerdem die Korrelationen nach Pearson auf intra- sowie interindividueller Ebene berichtet, welche mit IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 25 (IBM Corp., 2017) berechnet wurden. Anschließend wurde inferenzstatistisch geprüft, inwiefern verschiedene mögliche Kovariaten einen relevanten Einfluss auf die situative Ziel-

2 Auf die übliche zusätzlich zu den Beispielziten angegebenen Beschreibung der Kategorien wurde in den Kategoriendefinitionen verzichtet. Diese wären redundant zu den Kategorienbezeichnungen.

3 Als Beispielzitate werden die schriftlichen Antworten wortwörtlich zitiert.

erreichung haben.⁴ Aufgrund der dabei resultierenden nicht-signifikanten Effekte (Anhang A.4) und der hohen Bedeutung ökonomischer Modellbildungen gingen die Kovariaten nicht in die nachfolgenden Modelle zur Vorhersage der situativen Zielerreichung ein (Nezlek, 2011). Für die Betrachtung des Zeitverlaufs der Zielerreichung der Kund*innen (Fragestellung 5.2) wurde orientiert an den drei Analyseschritten von Singer und Willett (2003) zum anschaulichen Explorieren longitudinaler hierarchischer Daten vorgegangen, wobei die deskriptive Analysen der individuellen zeitlichen Verläufe im Vordergrund standen.⁵ Dabei wurde die Zeit anhand der Messzeitpunkte operationalisiert mit einer Kodierung von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung), die einen aussagekräftigen Nullpunkt gewährleistet. Im ersten Schritt wurden die empirische Wachstumsdiagramme für alle Kund*innen mittels des R-Pakets *lattice* (Sarkar, 2008) erstellt. Diese stellen den Zeitverlauf der eingeschätzten Zielerreichung jeder Person einzeln graphisch dar. Zur besseren Veranschaulichung der zeitlichen Veränderung wurden in diesen empirischen Diagrammen entsprechend Bolger und Laurenceu (2013) die einzelnen Punkte mit Linien verbunden. Es erfolgte eine Beschreibung dieser empirischen Verläufe orientiert an den Leitfragen von Singer und Willett (2003). Zusätzlich wurden die Einzelverläufe augenscheinlich zu qualitativen Verlaufstypen gruppiert und die prozentuale Typenhäufigkeit bestimmt. Im zweiten Schritt erfolgte eine Glättung der empirischen Verläufe in zwei Unterschritten. Im ersten Unterschritt wurde in jedes empirische Wachstumsdiagramm der am besten passende nonparametrische Regressionsgraph eingefügt. Dieser verdeutlicht den modellierten intraindividuellen Verlauf ohne Annahmen über den spezifischen Regressionsterm zu machen, sodass der explorative Charakter der Datenbetrachtung noch gewahrt bleibt. Der Vorgang erfolgte mittels automatischer lokal gewichteter Glättung und Gaussian-Verteilung mit dem R-Paket *lattice* (Sarkar, 2008). Anschließend wurde durch die Autorin anhand der nonparametrischen Verläufe eine Entscheidung für eine einheitliche parametrische Regressionsfunktion (z.B. linear, quadratisch) für alle Verläufe getroffen. Sie kann allerdings nur als Näherung dienen (Singer & Willett, 2003). Im zweiten Unterschritt wurde entsprechend dieser gewählten spezifischen Regressionsfunktion für jede Person eine einzelne Regressionsanalyse durchgeführt. Auch wurde der zugehörige Regressionsgraph in das individuelle Wachstumsmodell gelegt; beides unter Verwendung des R-Pakets *basicTrendline* (Mei & Yu, 2018). Diese Schritte der Datenanalyse stellten die intraindividuellen Zeitverläufe der Zielerreichung der Kund*innen in den Fokus und dienten vor allem graphischer und qualitativer Analysen. Nachfolgend wurden entsprechend Singer und Willett (2003) die Unterschiede zwischen den Personen beschrieben. Hierfür diente ein sog. „spaghetti plot“ (Bolger

4 Als Kovariaten wurden die drei zentralen Stichprobenmerkmale Geschlecht, Alter, höchster Bildungsabschluss und Dauer der Arbeitslosigkeit betrachtet. Zudem wurden das Zusammenleben mit einem Partner*iner Partnerin im Haushalt und die Anzahl dort lebender eigener Kinder als Umweltfaktoren beachtet, da die Umweltkontrolle als relevante Kontrollstrategie für Zielerreichung (Kuhl, 1983) gilt.

5 Die ersten beiden durchgeführten Analyseschritte wurden auf Grundlage der R-Codes nach *Applied longitudinal data analysis* (2020) durchgeführt.

& Laurenceau, 2013, S. 50) der Gesamtabbildung aller parametrischen Glättungskurven der einzelnen Kund*innen. Erstellt wurde dieser mit dem R-Paket ggplot2 (Wickham, 2016). Aufbauend auf und ergänzend zu diesen graphischen, deskriptiven Analysen wurde das hierarchische Wachstumskurvenmodell der Zielerreichung berechnet. Es diente der grundlegenden, inferenzstatistischen Beschreibung des Zeitverlaufs der Zielerreichung (Bolger & Laurenceau, 2013; Singer & Willett, 2003). Die Operationalisierung der Zeit erfolgte durch die Variable der Messzeitpunkte, die kodiert war mit Messzeitpunkt = 0, ..., 85, um einen aussagekräftigen Nullpunkt (den Monitoring-Beginn) zu gewährleisten. Die Variable des Messzeitpunkts wurde als einziger intraindividuell bzw. situativ variierender Prädiktor in das Wachstumskurvenmodell zur Erklärung der Zielerreichung integriert. Durchgeführt wurde diese Analyse mittels des R-Pakets nlme (Pinheiro et al., 2020). Dieses Paket hat den Vorteil, dass die Kovarianzstruktur spezifiziert werden kann. Hier war die Spezifikation einer kontinuierlichen autoregressiven Fehlerstruktur erster Ordnung (mit autokorrelierten Residuen auf Inner-Subjekt-Ebene und Zeit als Kovariate) zum einen theoretisch sinnvoll, da die Zeitabstände zwischen den Alarmzeitpunkten unterschiedlich groß waren. Dieses Vorgehen wurde zum anderen statistisch durch die durchgehend signifikanten Kovarianzschätzer (Tabelle 11) unterstützt (Finch, Bolin & Kelley, 2014; Schwartz & Stone, 1998). Die Messzeitpunktvariable wurde hier sowie im Folgenden entsprechend Snijders und Bosker (2012) als fester und als zufälliger Effekt spezifiziert. Zur Vorhersage von Zielerreichung und deren Zeitverlauf (Fragestellung 5.3) wurden anschließend Selbstbestimmung und allgemeine Selbstwirksamkeit als additive, intraindividuell variierende Prädiktoren in das bestehende Wachstumsmodell integriert (Singer & Willett, 2003). Um eine sinnvolle Interpretation der Koeffizienten zu ermöglichen, wurden diese im Monitoring erfassten Prädiktoren bzw. Moderatoren am Personenmittelwert zentriert in die Modelle aufgenommen (Enders & Tofighi, 2007; Hox, 2010). Auch wurden sie nach Snijders und Bosker (2012) als feste und zufällige Effekte spezifiziert. Aufgrund der projektspezifischen Fragestellung wurden nachfolgend Interaktionen mit der Zeit integriert, um einen Moderatoreffekt auf den Zeitverlauf der Zielerreichung feststellen zu können. Dieses finale Modell wird im zugehörigen Ergebnisteil berichtet. All diese Modelle wurden mit dem R-Paket nlme (Pinheiro et al., 2020) berechnet. Die inhaltliche Bedeutung signifikanter Interaktionen wurde mittels bedingter Regressionsgeraden unter Verwendung des Online-Rechners auf <http://www.quantpsy.org/interact/mlr2.htm> (Preacher, Curran & Bauer, 2006) verdeutlicht und graphisch veranschaulicht. Dabei fungierten für die Zeit der Monitoring-Beginn (MZP = 0) und das Monitoring-Ende (MZP = 85) als bedingte Werte. Die niedrigen und hohen Ausprägungen der im Monitoring erfassten intraindividuell variierenden Einflussfaktoren wurden mit $\pm 1 SD_{L1}$ (Standardabweichung der intraindividuellen Ebene) spezifiziert (Hox, 2010). Die Güte der hierarchischen Modelle wurde mittels der Devianz (mit (-2) multiplizierte logarithmierte Likelihood) angegeben. Der Vergleich der Modellgüte zweier Modell

erfolgte anhand der Signifikanzprüfung der Devianzdifferenzen mittels eines Chi-Quadrat-Tests (Hox, Moerbeek & van de Schoot, 2018).

5.8 Ergebnisse

5.8.1 Beschreibung der Datengrundlage

Compliance beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen. Grundlegend für die Analyse der Informationen zu den durchgeführten Coaching-Sitzungen ist die Compliance der Coachs beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen.⁶ Insgesamt liegen 92 ausgefüllte Datensätze vor, was einer mittleren Compliance von $M = .30$ ($SD = .27$, Range: .00 bis .83) entspricht. Wie viele Coaching-Sitzungen der jeweiligen Kund*innen im Interventionszeitraum mittels des Coaching-Fragebogens dokumentiert wurden, variiert stark (Abbildung 1): Keine Dokumentation von Coaching-Sitzungen liegt für 30% der Kund*innen vor. Zu den Coaching-Sitzungen der restlichen 70% der Kund*innen sind teilweise Gesprächsdokumentationen verfügbar. Allerdings wurden nur für 30% der Kund*innen die Coaching-Fragebögen zu mindestens der Hälfte der stattgefundenen Sitzungen ausgefüllt. Es ist unklar, ob fehlende Daten auf nicht stattgefundenen Coaching-Sitzungen oder auf das fehlende Ausfüllen des Coaching-Fragebogens nach einer stattgefundenen Coaching-Sitzung zurückzuführen sind. Im Folgenden können Informationen zu den Coaching-Sitzungen dementsprechend nur maximal auf die 92 dokumentierten Coaching-Sitzungen (30% der geplanten Coaching-Termine) bezogen werden.

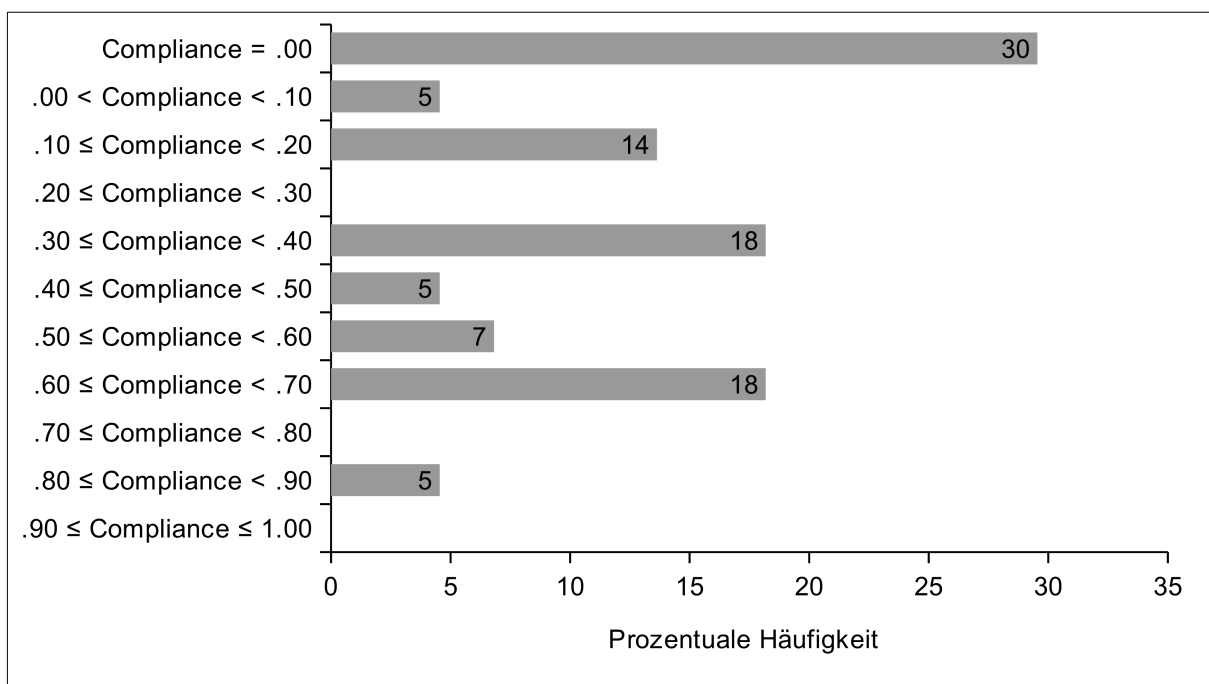


Abbildung 1. Prozentuale Verteilung der Compliance beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen

⁶ Bei der Angabe, dass regulär ein bis zwei Coaching-Sitzungen pro Woche stattfinden, wurde bei der Compliance-Berechnung als Schätzung von 1.5 Sitzungen pro Woche ausgegangen.

Compliance bei Feedback-Befragung. An der Feedback-Befragung haben 66% aller Coachs (entspricht 21 Coachs) teilgenommen (34% fehlende Angaben). Allerdings sind nicht von allen teilnehmenden Coachs alle Items beantwortet worden. Darauf wird bei den Ergebnissen zu den einzelnen im Feedback erfassten Konstrukten eingegangen.

Compliance beim Beantworten der JobIMPULS-Fragebögen. Der Fragebogen zur Erfassung der sog. dynamischen Variablen wurde von 61% der 44 Kund*innen (39% fehlende Angaben) ausgefüllt. Der Fragebogen zu den Kompetenzen von 43% der Kund*innen (57% fehlende Angaben) und der Fragebogen zu den Selbstwirksamkeitsvariablen von 59% der Kund*innen (41% fehlende Angaben).

Feedback zum Coaching-Fragebogen. Von allen 32 Coachs haben 62.5% ein Feedback zum Coaching-Fragebogen gegeben (37.5% fehlende Angaben). Sechsmal wurde geantwortet, dass es keine Anmerkungen zum Coaching-Fragebogen gäbe („Keine“, Coach 14⁷). Drei Angaben thematisieren positive Aspekte des Coaching-Fragebogens:

- Möglichkeit zur Mitteilung von Kommentaren: „Dennoch gab es auch in diesem Befragungsbogen die Option eigenständig zusätzliche Nachrichten zu übermitteln, was mir gut gefallen hat.“ (Coach 25),
- angemessene Länge: „Gleichzeitig ist der Befragungsbogen angenehm kurz gehalten worden.“ (Coach 25).

In sechs Angaben werden negative Aspekte des Coaching-Fragebogens genannt:

- fehlende Abfrage zu stattgefundener Datenübertragung: „Der Coaching Fragebogen enthielt meines Wissens nach keinerlei Option ‚per Klick‘ rückzumelden, dass die Kundin die Daten nicht übertragen hat. Hier hätte ich mir eventuell eine weitere Ankreuzoption gewünscht.“ (Coach 25),
- keine wahrgenommene Nützlichkeit: „Hat mir kaum geholfen“ (Coach 32),
- Verständnisschwierigkeiten: „bei dem Coachingfragebogen konnte ich bei den Fragen, welche Grafiken/Zahlen ich hilfreich fand, schwer auseinanderhalten wie Sie welche benannt haben (Einzel-Linien-Diagramm, Übersicht xy etc.)“ (Coach 15),
- hohe erforderliche Frequenz des Ausfüllens: „Nach jedem Termin ist zu oft.“ (Coach 23).

Fazit zur Datengrundlage. Hinsichtlich der Datengrundlage ist festzustellen, dass aufgrund der geringen Compliance der Coachs beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen nur wenige Informationen zu den durchgeführten Coaching-Sitzungen vorliegen. Die Feedback-Befragung und der JobIMPULS-Fragebogen wurde von etwas mehr als der Hälfte der Coachs bzw. Kund*innen ausgefüllt. Der Coaching-Fragebogen wurde von den Coachs gemischt beurteilt. Die rückgemeldeten negativen Kritikpunkte können bedingt zu einer Erklärung der geringen Compliance der Coachs beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen beitragen.

7 Angegeben ist hier und im Folgenden jeweils die individuelle (anonyme) Coach-ID.

5.8.2 Intensität der Nutzung

Compliance im Ambulanten Monitoring. Die Compliance im Ambulanten Monitoring beschreibt den Anteil beantworteter Fragebögen relativiert an der Gesamtanzahl von insgesamt 3784 geplanten Messzeitpunkten (86 Messzeitpunkte pro Person). Die durchschnittliche Compliance der Kund*innen liegt bei $M = .60$ ($SD = .27$, Range: .08 bis .98). Eine genauere Verteilung der Compliance-Ausprägung in Zehner-Schritten ist in Abbildung 2 dargestellt. Etwa ein Drittel der Stichprobe hat demnach weniger als die Hälfte der Fragebögen beantwortet. Ein weiteres Drittel hat dagegen eine Compliance von über .80 beim Ausfüllen der Monitoring-Fragebögen gezeigt.

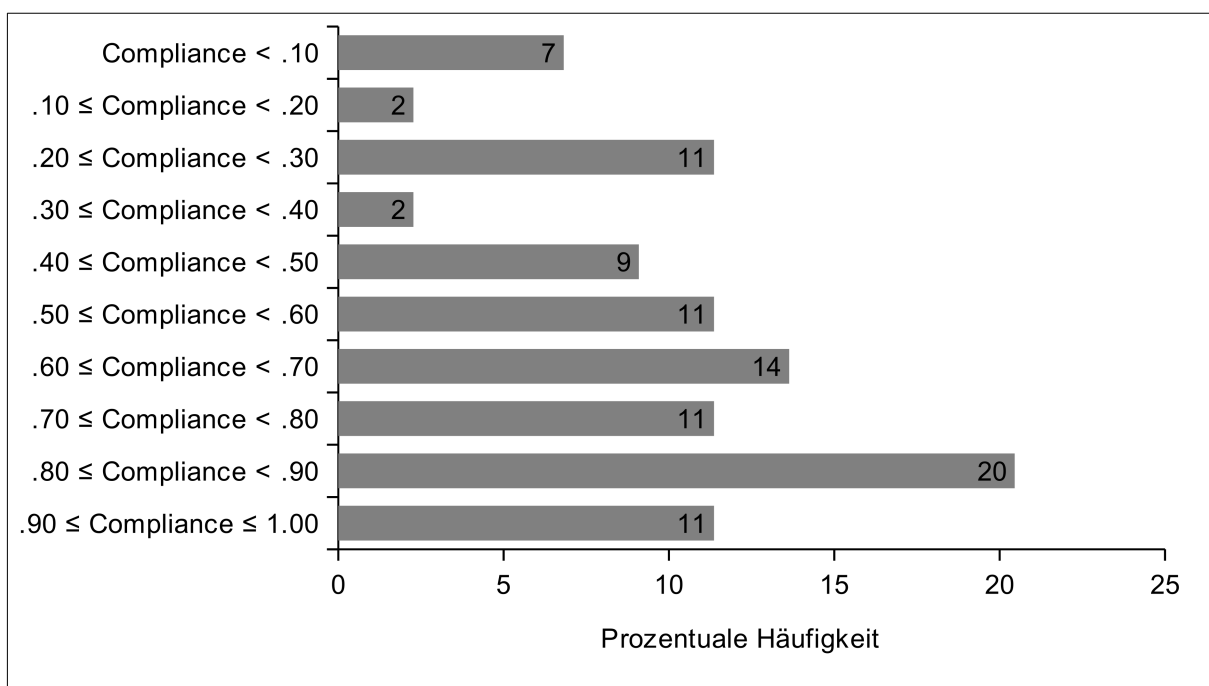


Abbildung 2. Prozentuale Verteilung der Compliance im Ambulanten Monitoring

Ausmaß der Nutzung der Monitoring-Auswertung. In einem Großteil der 92 dokumentierten Coaching-Sitzungen (81.5%, entspricht 75 Gesprächen) wurden die Monitoring-Daten zur Vorbereitung auf ein anstehendes Coaching-Gespräch eingesehen. In 18.5% der dokumentierten Gespräche war dies nicht möglich.

In der Hälfte der dokumentierten Coaching-Gespräche (51%) hat die Auswertung der Monitoring-Daten keine Rolle gespielt. In der anderen Hälfte der Gespräche wurde zumeist (41%, entspricht 38 Gesprächen) explizit über die Auswertung gesprochen. In wenigen Fällen (7%, entspricht sechs Gesprächen) war die Auswertung der Monitoring-Daten eine hilfreiche Hintergrundinformation, die jedoch nicht explizit thematisiert werden konnte (bei insgesamt 1% fehlenden Angaben).

Fazit zur Intensität der Nutzung. Folglich ist hinsichtlich der Intensität der Nutzung des Ambulanten Monitorings (Fragestellung 1.1) festzustellen, dass durchschnittlich 60% der Fragebögen ausgefüllt wurden. Das Ausmaß der Nutzung der Monitoring-Auswertungen (Frage-

stellung 1.2) war zur Vorbereitung der Coaching-Sitzungen hoch. Die konzeptionsgemäße Nutzung der Auswertungen im Coaching erfolgte in der Hälfte der dokumentierten Sitzungen.

5.8.3 Umsetzung der Intervention

Ausmaß des Mehraufwands zur Gesprächsvorbereitung. Wurde die Auswertung der Monitoring-Daten für die Vorbereitung einer Coaching-Sitzung herangezogen, so hat diese Vorbereitung durchschnittlich $M = 10.17$ Minuten ($SD = 7.68$ Minuten) in Anspruch genommen. Der Range der Angaben ist hoch, da mindestens zwei Minuten und maximal 45 Minuten benötigt wurden.

Integrierbarkeit des Mehraufwands. Im Rahmen der Feedback-Befragung haben von den 32 Coachs 66% eine Angabe zur Integrierbarkeit des Mehraufwands gemacht, der durch die monitoringbasierte Umsetzung der Coaching-Gespräche entstanden ist (34% fehlende Angaben). 31% aller Coachs beurteilten den Mehraufwand als integrierbar. Diese Aussagen wurden teilweise nicht begründet („ja, war er“, Coach 3), jedoch thematisieren vorliegende Begründungen die Integrierbarkeit trotz:

- nicht erkannter Nützlichkeit: „Der Mehraufwand durch die Studie war okay. Da ich die Ergebnisse allerdings nicht wie gewünscht in das Coaching einbringen konnte hat sich der Mehraufwand für mich leider nicht gelohnt.“ (Coach 10),
- folglich weniger intensiver, zielgerichteter Beratung: „Der Aufwand durch die Studie war zwar gut integrierbar, es ging aber auf Kosten des durch den Auftraggeber gestellten Zieles.“ (Coach 17).

Für 13% aller Coachs war die Integration des Mehraufwands teilweise möglich. Neben unbegründeten Angaben („teils teils“, Coach 9) wurde diese Einschätzung auch zum Teil wie folgt konkretisiert:

- teilweise integrierbar, d.h. die Vorbereitung nicht, im Verlauf dann schon: „Vorbereitung auf das gesamte Projekt war aufwendig (...), im Alltag war machbar“ (Coach 15),
- teilweise integrierbar, da generell schwierige Integration in Arbeitsalltag, aber nach Einarbeitung und Routine möglich: „Besonders zu Beginn erforderte die Beschäftigung mit dem Leitfaden (...) schon einen ziemlichen Zeitaufwand. Leider lässt der strukturierte Arbeitsalltag aber kaum eine tiefergehende Beschäftigung mit solchen zusätzlichen Aufgaben zu, auch wenn sie wirklich interessant sind...nach einer gewissen ‚Einarbeitung‘ und Routine war der Aufwand ok, aber doch nicht gering.“ (Coach 32).

Eine Integration des Methodikeinsatz in den Arbeitsalltag war für 22% der Coachs nicht gut möglich. Diese Beurteilungen lassen sich zu den folgenden Subkategorien zusammenfassen:

- nein [unbegründet]: „nein“ (Coach 11),
- nein, wegen hohen Aufwands (allgemein, der Einarbeitung, durch Coaching-Fragebogen, durch Softwarebedienung): „Der zeitliche Mehraufwand für die Studie war nicht besonders hoch, aber (...) über unser eigentliches Zeitbudget hinaus, war der Mehrauf-

wand für mich auf jeden Fall spürbar. Auch fünf bis zehn Minuten lassen sich da nicht ohne weiteres integrieren“ (Coach 26),

- nein, wegen fehlender Passung zu individuellen Beratungsanliegen der Kund*innen bzw. zu Kund*innen: „Schwierig, (...) da nicht passend zur eigentlichen Thematik (z.B. Azubi-Stellen-Suche)“ (Coach 27).

Initiation zum Einbezug der Monitoring-Daten in Gespräche. Angaben zum Initiator des Einbezugs der Monitoring-Daten in das Coaching-Gespräch liegen für 41% der 38 Gespräche vor, in denen explizit über die Monitoring-Auswertung gesprochen wurde. Diese Angaben beinhalten, dass die Thematisierung des Monitorings in 38% der Sitzungen (entspricht 14 Sitzungen) durch den Coach initiiert wurde und in 3% der Sitzungen (entspricht zwei Sitzungen) durch den Kunden*die Kundin. Zu den restlichen 59% der Gespräche mit thematisierter Monitoring-Auswertung (entspricht 22 Gesprächen) wurde hierzu keine Angabe gemacht.

Rolle der Auswertungsinhalte. Bezogen auf alle 92 beurteilten Coaching-Gespräche gab es in 46% der Sitzungen keine Überschneidungen zwischen den Inhalten der Auswertung der Monitoring-Daten und den Gesprächsinhalten. In 33% der dokumentierten Gespräche hat sich explizit aus den Monitoring-Daten Gesprächsbedarf ergeben. In 21% der Gespräche wurden Themen nicht aufgrund der Auswertung angesprochen, stimmten aber inhaltlich mit diesen überein (bei insgesamt 1% fehlenden Angaben).⁸

Fazit zur Umsetzung der Intervention. Der Mehraufwand durch die monitoringbasierte Coaching-Durchführung (Fragestellung 2.1) bei der Vorbereitung der Gespräche war durchschnittlich gering. Allerdings war der Mehraufwand nur gemischt in den Coaching-Alltag integrierbar. Den positiven wie negativen Beurteilungen können Verbesserungsbedarfe entnommen werden, um zukünftig eine bessere Integrierbarkeit erzielen zu können. Anhand einer nur geringen Datenmenge zeigt sich, dass die für die monitoringbasierte Coaching-Durchführung zentrale Besprechung der Monitoring-Daten in den Coaching-Gesprächen durch den Coach initiiert wurde (Fragestellung 2.2). Allerdings wurde die Monitoring-Auswertung nicht immer in die Gespräche einbezogen, da die Auswertungsinhalte mit den Coaching-Themen nur teilweise übereinstimmten (Fragestellung 2.3).

5.8.4 Zufriedenheit mit der Umsetzung

Schwierigkeiten der Kund*innen mit dem Monitoring. Zur Zufriedenheit der Kund*innen mit dem Ambulanten Monitoring haben 62.5 % der 32 Coachs eine Rückmeldung gegeben (37.5% fehlende Angaben). Dabei wurden 16 Angaben zum guten Zurechtkommen mit dem Monitoring und 15 Angaben zu Schwierigkeiten gemacht. Gutes Zurechtkommen wurde nicht begründet („sie kamen damit gut klar“, Coach 15) oder mit folgenden Argumenten versehen:

⁸ Summe der prozentualen Häufigkeiten überschreitet 100% aufgrund von Rundungen.

- inhaltlich gut klar gekommen: „Die Kundin ist (...) auch inhaltlich gut klar gekommen.“ (Coach 17),
- keine technischen Probleme: „technische Probleme gab es nicht“ (Coach 29),
- am Anfang gut klar gekommen: „Der Teilnehmer hat zurückgemeldet, dass die Handybefragung am Anfang ok war“ (Coach 22).

Die berichteten Schwierigkeiten der Kund*innen mit dem Ambulanten Monitoring umfassen:

- Probleme mit WLAN(-Verfügbarkeit): „Es gab technische Probleme bzgl. der Übertragung der Daten“ (Coach 18),
- negative Aspekte des Monitoring-Designs, das heißt:
 - Erleben als nervig oder monoton wegen zu hoher Befragungsfrequenz: „Die Befragten zweimal täglich wurde als „nervig“ empfunden.“ (Coach 5),
 - unpassende Alarmzeiten, in Folge Angst aus dem Haus zu gehen: „Meine Teilnehmerin traute sich teilweise nicht aus dem Haus zu den Befragungszeiten, damit das Handy nicht in einem unpassenden Moment klingelt.“ (Coach 5),
 - zu langer Interventionszeitraum: „Für ihn war also der lange Befragungszeitraum umständlich, er schlägt einen verkürzten Zeitraum von 2-3 Wochen vor.“ (Coach 22),
- zu detaillierte Antwortskala: „Die Antwortskala mit insgesamt 7 Abstufungen bei den verschiedenen Variablen ist m. E. auch zu viel, für die meisten TN würden sicher 3-4 völlig ausreichen, sie machen sich häufig nicht die Mühe, über die tatsächlichen momentanen Ausprägungen weiter nachzudenken.“ (Coach 26),
- mangelnde(s) Compliance, Motivation und Verständnis der Kund*innen: „Jedoch hat der Kunde, wie bereits erwähnt, trotz mehrmaliger Erklärung den Sinn nicht greifen können und deswegen die Befragung nicht so ernst genommen, das Handy oft vergessen. Vor seinen Freunden war ihm die Befragung peinlich, weswegen er ebenfalls viele Befragungen ausgelassen hat.“ (Coach 10),
- Schwierigkeiten bei Bedienung des Studiensmartphones: „Der Teilnehmer sprach von einer Meldung von GoogleMail. Er sei aufgefordert worden sich anzumelden, das habe ihn sehr irritiert“ (Coach 16).

Zufriedenheit mit Information zum Projekt. Die Transparenz und Verständlichkeit des Vorgehens im Projekt wird anhand der Angaben von 50% der 32 Coachs beurteilt (47% fehlende Angaben, 3% nicht-kodierbare Angaben). Von 31% der Coachs wurde das Vorgehen als transparent und verständlich beurteilt, wobei die Angaben folgendermaßen zusammengefasst werden können:

- ja [unbegründet]: „Grundsätzlich schon“ (Coach 16),
- ja, bei hoher Einarbeitungszeit: „Das erste Reinarbeiten war recht zeitintensiv. Im Prinzip war das Vorgehen gut verständlich“ (Coach 22),

- ja, aber eingeschränkt durch fehlende Schulung zum Umgang mit Auswertung der Monitoring-Daten: „Das Vorgehen nach dem Leitfaden war durchaus gut verständlich.“, „Für die Auswertung der Ergebnisse hätte ich mir vorher eine Einweisung gewünscht.“ (Coach 17),

13% der Coachs fanden das Vorgehen teilweise transparent und verständlich, was folgendermaßen konkretisiert wurde:

- teilweise, da Information als widersprüchlich zum Vorgehen wahrgenommen wurde: „Immer wieder neue Informationen zum Start und Vorgehen verwirrten.“ (Coach 5),
- teilweise, da Unterstützung bei Verständnis des Informationsmaterials benötigt wurde: „Informationsmaterial war zu umfangreich, dass machte es wenig verständlich, deshalb war es notwendig, dass ich einen Kollegen anrief, der sich auskannte, damit er mir alles in einer Zeit erklären konnte, die angemessen ist“ (Coach 15).

Für 6% der Stichprobe war das Vorgehen intransparent und unverständlich. Die zugehörigen Antworten wurden inhaltlich wie folgt kategorisiert:

- nein [unbegründet]: „Nein“ (Coach 11),
- nein wegen unübersichtlicher tabellarischer Darstellung: „die tabellarische Übersicht war eher unübersichtlich“ (Coach 28).

Zu den Informationsmaterialien haben 50% der 32 Coachs (50% fehlende Angaben) sechs Angaben zu positiven Aspekten und 13 Angaben zu verbesserungsbedürftigen Aspekten mitgeteilt.⁹ Die positiven Äußerungen zu den Informationsmaterialien umfassen bzw. thematisieren:

- unbegründete Aussagen: „Die Informationsmaterialien waren gut.“ (Coach 16),
- klare Struktur: „Dadurch das ein Inhaltsverzeichnis verwendet wurde, ist jedoch eine klare Struktur erkennbar.“ (Coach 25),
- ausreichend detaillierte Darstellung: „jeder Schritt wurde genau erklärt, keine Verbesserung“ (Coach 29).

Als verbesserungsbedürftig stellen sich folgende Aspekte der Projektinformation bzw. des Informationsmaterials heraus:

- sehr umfangreich: „Das Informationsmaterial ist sehr umfangreich, ich konnte es daher nur außerhalb meiner Arbeitszeit lesen“ (Coach 26),
- fehlende Informationen zu Softwarenutzung: „Die Oberfläche der Homepage war nicht intuitiv nutzbar“ (Coach 23),
- schwierige theoretische Nachvollziehbarkeit, praktische Nachvollziehbarkeit dagegen besser: „Die dargestellte Inhalte auf theoretischer Ebene empfand ich zuerst einmal als kompliziert, abschreckend und schwer nachvollziehbar. In Kontakt mit der Praxis ergab sich dann vieles.“ (Coach 17),

⁹ Mehrfachangaben waren möglich.

- Fehlen einer persönlichen Informationsveranstaltung: „Insgesamt hätte ich mir, wie schon gesagt, eine persönliche Einweisung gewünscht.“ (Coach 17),
- zu wenig ausführliche Gebrauchsanweisung für Kund*innen: „Meiner Meinung nach werden die Teilnehmer zu wenig über Ablauf, und erwarteten Nutzen aufgeklärt.“ (Coach 28),
- schwierige Einrichtung des Smartphones: „das Programmieren der Handys wurde von allen Beteiligten als schwierig empfunden“ (Coach 23),
- Anleitung für Coaching-Fragebogen verbesserungsbedürftig: „Anleitung der Online-Fragebogen/-abfrage ist verbesserungsbedürftig“ (Coach 27).

Zufriedenheit mit Auswertungseinsicht. In 73% der 92 dokumentierten Coaching-Gespräche hatten die Coachs keine Schwierigkeiten mit der Einsicht der Auswertung der Monitoring-Daten. Nur in 27% der Gespräche sind Schwierigkeiten aufgetreten. Die 22 spezifizierten Schwierigkeiten beziehen sich auf:

- fehlende Monitoring-Daten: „Auswertungsdaten nicht verfügbar, da keine Daten vom Smartphone übermittelt wurden.“ (Coach 25),
- technische Probleme, vor allem bezüglich der Auswertungsanzeige: „Zugang zu der Auswertung war nicht einfach“ (Coach 21),
- Handhabung der Software: „Zu viel klicken“ (Coach 23),
- Probleme beim Verständnis der Auswertung: „Anfangsschwierigkeiten beim Verstehen und Einstellen“ (Coach 12).

Hilfreiche Bestandteile der Monitoring-Auswertung. Zu allen 75 unter Einbezug der Monitoring-Auswertung vorbereiteten Coaching-Gespräche haben die Coachs insgesamt 210 Angaben zu hilfreichen Bestandteilen der Monitoring-Auswertung gemacht. Zu allen 44 Coaching-Gesprächen, in denen die Monitoring-Auswertung indirekt oder direkt eine Rolle gespielt hat, liegen diesbezüglich 92 Angaben vor. Diese Angaben verteilen sich entsprechend Abbildung 3 auf die Bestandteile der Auswertung. Sowohl für die monitoringbasierte Vorbereitung als auch die monitoringbasierte Durchführung der Gespräche wurde die Tabelle der täglichen Mittelwerte als am hilfreichsten wahrgenommen, gefolgt vom Liniendiagramm der täglichen Mittelwerte und der Angabe zur Anzahl bisher ausgefüllter Durchgänge des Kunden*der Kundin. Am wenigsten hilfreich wurde die Tabelle und das Liniendiagramm der Trendwerte/Mittelwerte der letzten fünf Erhebungstage beurteilt.

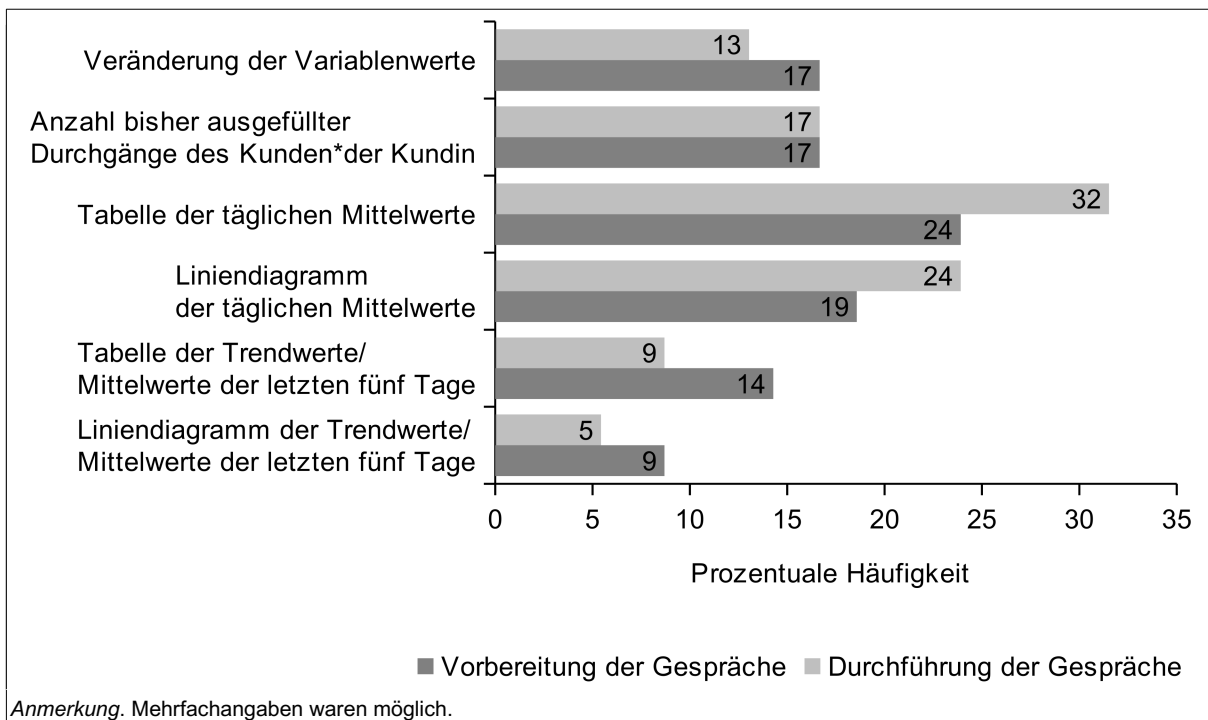


Abbildung 3. Prozentuale Verteilung der Beurteilungen, welche Auswertungsbestandteile hilfreich für die Vorbereitung der Coaching-Gespräche und für die Durchführung der Coaching-Gespräche waren

Gesamtbeurteilung des Projekts. Im Rahmen des Feedbacks wurde die Erreichbarkeit der Projektmitarbeitenden der Universität von 62,5% der 32 Coachs beurteilt (37,5% fehlende Angaben). 50% aller Coachs haben die Erreichbarkeit als gut empfunden. Neben nicht begründeten Einschätzungen („Die Erreichbarkeit per Mail war nach meinem Empfinden gut.“, Coach 26) beziehen sich vorhandene Begründungen auf:

- hilfreiche Unterstützung: „mit allen Problemen konnten wir uns sofort an Sie wenden und uns wurde geholfen“ (Coach 32),
- schnelle Erreichbarkeit: „Die Ansprechpersonen waren bei Problemen bzw. Schwierigkeiten sehr schnell erreichbar“ (Coach 21),
- zuverlässige Erreichbarkeit: „Die Erreichbarkeit war sehr zuverlässig.“ (Coach 17).

Entsprechend der Antwort eines Coachs (3% der Coachs) war die Erreichbarkeit teilweise gut, da ein negativer sowie ein positiver Aspekt genannt wurde:

- [negativ] keine sofortige Erreichbarkeit: „Da ich von Haus aus ein ‚schneller Mensch‘ bin, hatte ich nicht das Gefühl sie schnell erreichen zu können. Bitte verstehen Sie mich nicht falsch, aber ich berate zirka 22 Personen in der Woche und wenn mein TN aus dem Handycoaching gerade anwesend war und es zu diesem Zeitpunkt Unklarheiten gab, wollte ich direkt Kontakt zu Ihnen, das war nicht wirklich möglich, bzw. einmal zufällig.“ (Coach 2),
- [positiv] hilfreich: „Ansonsten hat es per Mail gut funktioniert und auch Absprachen zum Telefonieren fanden statt und waren hilfreich.“ (Coach 2).

9% aller Coachs gaben an, keinen Bedarf zur Kontaktaufnahme gehabt zu haben („Es sind keine Probleme entstanden, bei denen ich Hilfe benötigte.“, Coach 10).¹⁰

Auf die Frage nach positiven Aspekten des Projektes haben 53% der Coachs geantwortet (47% fehlende Angaben). Während 14 Angaben positive Aspekte enthielten, wurde auch fünf Angaben zu negativen Aspekten gemacht.¹¹ Als positiv wurden folgende Aspekte eingeordnet:

- Konzept und Idee des Projekts (Einsatz technischer Möglichkeiten zur Beratung; Begleitung): „Mir hat insbesondere der innovative Gedanke ein Smartphone zur Begleitung des Coachings zu nutzen sehr gut gefallen. Von dieser Idee bin ich auch heute noch angetan. Gleichzeitig bin ich sehr zufrieden mit den technischen Möglichkeiten zur Umsetzung Ihres Projektes.“ (Coach 25),
- wahrgenommene Nützlichkeit wegen:
 - Erkennen von Verläufen bzw. Veränderungen bei Kund*innen: „Interessant finde ich auch Unterschiede zwischen morgens und abends oder an Wochenende mit erfassen zu können.“ (Coach 17),
 - Erhalt von Zusatzinformationen über Kund*innen: „dass ein zusätzlicher Einblick in den Alltag des Betroffenen gelang“ (Coach 15),
 - schneller Einsicht der Ergebnisdaten: „Ergebnisdaten sind schnell einsichtbar“ (Coach 9),
 - Anregung und Dokumentation von Selbstreflexion der Kund*innen: „Besonders gut finde ich, dass die Teilnehmer durch die Handy-Umfrage angeregt werden, bewusster über ihr ‚Befinden‘ unter verschiedenen Aspekten nachzudenken. Sie lernen dadurch ggfs., sich selbst besser zu reflektieren und zu beurteilen und Schlussfolgerungen für sich zu ziehen.“ (Coach 32),
 - Partizipation der Kund*innen am Beratungsprozess: „Teilnehmer ist aktiv jeden Tag in den Prozess eingebunden“ (Coach 28),
 - besserer Erreichbarkeit bestimmter Kund*innen aufgrund des Technikbezugs: „Gut gefallen hat lediglich, dass man Technik-Affine Kunden mit einem derartigen Coaching eigentlich gut erreichen sollte.“ (Coach 10),
 - Sinnhaftigkeit für spezifische Personen: „Ich kann mir vorstellen, dass das tägliche Erfassen von Stimmung und Befinden bei psychisch sehr instabilen Teilnehmern sinnvoll sein könnte“ (Coach 26).

Als negativ wurden folgende Aspekte angemerkt:

- keine erkannten positiven Aspekte: „keine“ (Coach 11),
- fehlende Passung von Kund*innen zum Projekt: „Leider gibt es hier für mich nicht viel zu berichten. Ggf. war mein Teilnehmer nicht der Richtige für die Befragung.“ (Coach 22),

¹⁰ Summe der prozentualen Häufigkeiten unterschreitet 100% aufgrund von Rundungen.

¹¹ Mehrfachangaben waren möglich.

- zu viele Befragungszeitpunkte: „Ich fände es besser, wenn sie den Fragebogen einmal in der Woche beantworten würden und sich dann Gedanken über die ganze Woche machen würden.“ (Coach 23),
- keine wahrgenommene Nützlichkeit: „sich kein Mehrwert bot“ (Coach 14),
- Wiederholung der Iteminhalte: „jedoch hat [den Kunden] dieses Coaching und Vorgehen stark gelangweilt auf Grund der immer gleichen Fragen“ (Coach 10).

Die Frage nach projektbezogenen Verbesserungsvorschlägen wurde von 53% der 32 Coachs beantwortet (47% fehlende Angaben). Dabei wurde von einem Coach angemerkt, keine Verbesserungsvorschläge zu haben. Die restlichen 16 Angaben thematisieren folgende Verbesserungsvorschläge der Coachs:¹²

- Handhabung von Workcoach verbessern (automatisierte Einstellungen, klarere Ergebnisdarstellung, intuitive Bedienbarkeit): „Die Ansicht der Auswertung wäre auf einem Blick schön, der Monitor zeigt nicht alle Punkte auf einem Blick an. Das Einstellen der Diagramm Daten hätte gleich fest sein können. (wenn ich etwas hätte Wünschen dürfen) Gut wäre auch wenn jeder Punkt nochmals zum Anklicken und Aufzeigen des Inhaltes möglich gewesen wäre. (Drücken auf ‚Aktiviertheit‘ und dann eben die Erklärung aufgezeigt bekommen)“ (Coach 2),
- Erhöhen der Verständlichkeit des Leitfadens für Coachs bezüglich Datenauswertung und -interpretation, Coaching-Fragebogen (v.a. Antwortoptionen zur Auswertung) und Vorgehen bei Ausfall des Coachs: „Zudem ist mir leider nicht vollständig klar geworden, wie genau die einzelnen Punkte der Auswertungs Darstellung mit dem Kunden zu besprechen sind, bzw. was die einzelnen Auswertungsdaten für eventuelle Rückschlüsse auf die Situation des Kunden erlauben. Hier hätte ich mir im Vorfeld eine genauere Schulung zum Umgang mit der Auswertung gewünscht.“ (Coach 25),
- Integration in Coaching-Alltag (weniger zeitlicher Aufwand, JobIMPULS, Einarbeitung): „Die Durchführung der Befragung hat mich insgesamt wesentlich mehr Zeit gekostet als zunächst vermutet. (...) Weiterhin ist der von Ihnen übermittelte Leitfaden zwar insgesamt verständlich, allerdings auch sehr umfangreich. Dadurch benötigt es relativ viel Zeit zur Einarbeitung in das Thema.“ (Coach 25),
- Anpassung des Monitoring-Designs (geringere Monitoring-Frequenz, gröbere Antwortskala, Individualisierung der Messzeitpunkte): „die Befragung zweimal am Tag finde ich schwer umsetzbar. Ich würde eine Befragung am Tag empfehlen mit einem zeitlichen Beantwortungsspielraum z.B. zwischen 11 und 15 Uhr.“ (Coach 29),
- verbesserter Leitfaden: „Weiterhin ist der von Ihnen übermittelte Leitfaden (...) allerdings auch sehr umfangreich. (...) Zur Verbesserung würde es aus meiner Sicht ausreichen, wenn nur eine Bebilderte ‚Schritt für Schritt‘ Anleitung integriert wird.“ (Coach 25),

12 Mehrfachangaben waren möglich.

- Notwendigkeit der Maßnahme bzw. Passung der Maßnahme zu Kund*innen: „das gesamte Telefoncoaching ist für mich nicht hilfreich gewesen, die Teilnehmerin musste zu jedem Termin ‚überredet werden‘ weiter zu machen, es ist ein Stressfaktor wenn sie Probleme hat, dann ruft sie mich an“ (Coach 11).

Fazit zur Zufriedenheit mit der Umsetzung. Aus den vorliegenden Beurteilungen zum Zurechtkommen der Kund*innen mit dem Ambulanten Monitoring (Fragestellung 3.1) geht eine gemischte Zufriedenheit mit diesem hervor, wobei sich Verbesserungsbedarfe zeigen. Mit den Informationen zum Projekt (Fragestellung 3.2) waren die Coachs hinsichtlich des Projektvorgehens überwiegend zufrieden, während zu den Informationsmaterialien eine uneindeutige Einschätzung vorliegt. Dagegen überwiegt die Zufriedenheit mit der Auswertungseinsicht (Fragestellung 3.3), wobei vor allem die Tabelle und das Diagramm der täglichen Mittelwerte für die Gesprächsvorbereitung und für die Coaching-Gespräche hilfreich waren (Fragestellung 3.4). Die Gesamtbeurteilung des Projektes (Fragestellung 3.5) fällt insgesamt positiv und konstruktiv aus: Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Universität wurde sehr positiv bewertet. Die allgemeine, ausgewogene Kritik bezog sich positiv vor allem auf das Projektthema und auf den Nutzen des Projektes, während Verbesserungsvorschläge insbesondere zur Umsetzung von Projektinformation, Ambulantes Monitoring, Monitoring-Auswertung und monitoringbasiertem Coaching gemacht wurden.

5.8.5 Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit

Veränderungen bei den Kund*innen. Hinweise zu Veränderungen bei den Kund*innen durch die Teilnahme am Ambulanten Monitoring haben die Coachs in 83% der 92 dokumentierten Coaching-Sitzungen nicht wahrgenommen. Zu 17% der Sitzungen (entspricht 16 Sitzungen) wurde eine Veränderung dokumentiert. Die 14 Angaben zu Veränderungen (zwei fehlende oder nicht-kodierbare Angaben) umfassen vor allem positive, aber auch negative Veränderungen. Die positiven Veränderungen bestehen in:

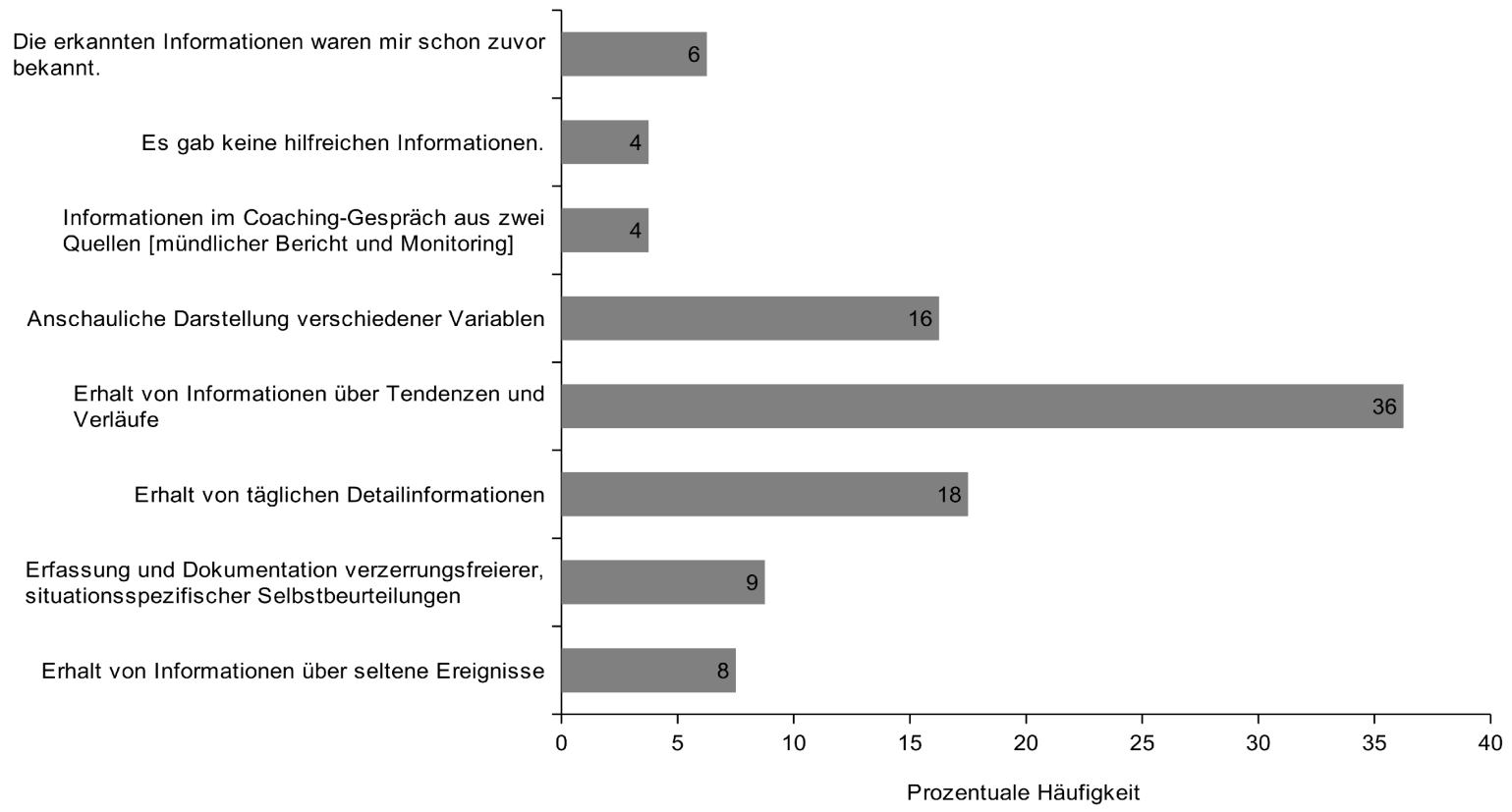
- Reflexionserleben: „Auf Nachfrage hat er berichtet, dass er es während der ersten Befragungen ganz gut fand, sein eigenes Befinden zu reflektieren.“ (Coach 22),
- aktiverer Selbstbeobachtung: „Alltägliche Dinge finden nunmehr bewusster statt.“ (Coach 27),
- erlebter Tagesstruktur: „Tagesstruktur“ (Coach 28).

Die Angaben zu negativen Veränderungen umfassen:

- Belastungserleben: „Er ist davon genervt“ (Coach 15),
- Unterforderung: „Unterforderung“ (Coach 27),
- eingeschränktes Wohlbefinden: „schlechte Stimmung und Antriebslosigkeit“ (Coach 10).

Nützlichkeitsaspekte für die Gespräche. Zu allen 44 Coaching-Gesprächen, in denen die Monitoring-Auswertung direkt oder indirekt eine Rolle gespielt hat, wurden anhand der vorgegebenen Nützlichkeitsaspekte insgesamt 80 Angaben zur Nützlichkeit gemacht.¹³ Die prozentuale Verteilung auf die inhaltlichen Aspekte (Abbildung 4) macht deutlich, dass sich 10% der Angaben auf keine wahrgenommene Nützlichkeit wegen fehlender hilfreicher oder bereits bekannter Informationen in der Auswertung beziehen. Die meisten Angaben (36%) bestätigen eine Nützlichkeit der Auswertung für den Erhalt von Informationen über Tendenzen und Verläufe. Auch durch den Erhalt täglicher Detailinformationen (18% Zustimmung) und die anschauliche Darstellung verschiedener Variablen (16% Zustimmung) wurde die Monitoring-Auswertung als nützlich wahrgenommen. Weniger Zustimmung finden die Nützlichkeitsaspekte bezogen auf den Erhalt von Informationen über seltene Ereignisse, die Erfassung und Dokumentation verzerrungsfreier, situationsspezifischer Selbstbeurteilungen sowie das Vorliegen von Informationen aus zwei Quellen im Coaching-Gespräch.

13 Mehrfachangaben waren möglich.



Anmerkung. Mehrfachangaben waren möglich.

Abbildung 4. Prozentuale Verteilung der Zustimmung zu den erfassten Nützlichkeitsaspekten der Monitoring-Auswertung für die Coaching-Gespräche

Nützlichkeit zur Beratung der Kund*innen. Die Frage, ob durch das Monitoring eine bessere Beratung möglich sei, wurde von 66% der 32 Coachs (34% fehlende Angaben) beantwortet. Zugestimmt wurde dieser Frage von 9% der Coachs mit folgenden Begründungen:

- bessere Erinnerung der Kund*innen an Situationen: „dass Werte sichtbar waren, bei denen sie auf Nachfrage dann Ereignisse oder Auswirkungen erinnerte.“ (Coach 17),
- neue Gesprächsthemen: „es haben sich einige neue Beratungsthemen durch die Befragung finden lassen. Es ging zum Beispiel um das sensible Thema ‚Einsamkeit‘, welches bei den meisten Menschen aus Scham häufig alleine nicht zur Sprache kommt.“ (Coach 29),
- besseres Verständnis (von Situationen und Zusammenhängen) durch den Coach: „waren die täglichen Ergebnisse durchaus sehr sinnvoll. (...) Ereignissen die sie erzählte und die wir gemeinsam in den Auswertungen in ihrer Auswirkung betrachten konnten“ (Coach 17).

Ein Nützlichkeit des monitoringbasierten Job-Coachings für die Beratung der Kund*innen haben 6% der Coachs teilweise wahrgenommen und folgendermaßen begründet:

- niedrige Monitoring-Compliance der Kund*innen: „In Zusammenhang mit den Befragungsergebnissen konnten diese nur einmalig näher betrachtet werden, da die Daten durch die Kundin nicht zuverlässig übermittelt wurden.“ (Coach 25),
- aus Monitoring-Daten resultierende bekannte Informationen: „später hat sich das jedoch wiederholt und nur das bereits Gewusste bestätigt“ (Coach 15),
- besseres Verständnis von Situationen und Zusammenhängen durch den Coach: „Innerhalb der Besprechung der Ergebnisse konnte jedoch auf meiner Seite ein tiefergehendes Verständnis für die konkrete Situation der Kundin entstehen. Dies ermöglichte es mir auf die individuellen Problemlagen der Teilnehmerin näher einzugehen.“ (Coach 25).

50% der Coachs gaben an, die Kund*innen durch das monitoringbasierte Job-Coaching nicht besser beraten zu können. Neben unbegründeten Antworten („Um ehrlich zu sein, nein.“, Coach 2) lassen sich folgende Ursachen entnehmen:

- niedrige Monitoring-Compliance: „Aufgrund der durchwachsenen Teilnahme meines Kunden, bot sich kein Mehrwert in der täglichen Arbeit.“ (Coach 14),
- Kund*innen von sich aus offen: „Nein, hatte ich nicht. Die Teilnehmerin und ich stehen ganz gut im Austausch darüber, wie es ihr gerade geht. Sie ist da sehr offen“ (Coach 3),
- Projektvorgehen inkompatibel zum üblichen Coaching-Vorgehen: „Nein, da inhaltlich ich die (...) Sitzung aufgrund der persönlichen Fragestellungen gestalte.“ (Coach 27),
- aus Monitoring-Daten resultierende ähnliche/gleiche oder demotivierende Gesprächsthemen: „Eigentlich kaum. Ich denke, dass meine Teilnehmer die Fragen immer recht

ähnlich beantwortet haben und sich kaum größere Veränderungen ergaben, über die geredet werden musste.“ (Coach 32).¹⁴

Fazit zur subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit. Veränderungen bei den Kund*innen (Fragestellung 4.1) wurden selten festgestellt und beinhalten positive wie negative Folgen. Aus Sicht der Coachs ist eine hohe Nützlichkeit der Monitoring-Auswertung (Fragestellung 4.2) für die Coaching-Gespräche insbesondere durch die Abbildung von Verläufen und Trends festzustellen. Eine Nützlichkeit der Auswertung der Monitoring-Daten für eine bessere Beratung der Kund*innen wurde größtenteils abgelehnt, während einzelne Coachs von der Methodik profitieren konnten.

5.8.6 Zielerreichung der Kund*innen

Deskriptive Statistik mit Varianzzerlegung. Die deskriptive Statistik von Zielerreichung als betrachteter Kriteriumsvariable und von den im Monitoring erfassten Einflussvariablen ist in Tabelle 8 zusammengefasst. Aus den Mittelwerten geht hervor, dass Zielerreichung, Selbstbestimmung und allgemeine Selbstwirksamkeit über alle Kund*innen und Situationen hinweg höher ausgeprägt sind als der mittlere Wert der Antwortskala. Die Kund*innen haben ihre Vorhaben also eher umgesetzt, konnten über Aufgaben und Freizeitaktivitäten selbst bestimmen und hatten eine eher hoch ausgeprägte allgemeine Selbstwirksamkeit. Die Varianz der Zielerreichung verteilt sich fast gleichmäßig auf Unterschiede innerhalb von Personen und auf Unterschiede zwischen Personen. Bei Selbstbestimmung ist dies ähnlich. Für allgemeine Selbstwirksamkeit liegt deutlich weniger intra- als interindividuelle Varianz vor. Alle Korrelationen zwischen den Konstrukten sind hoch signifikant positiv. Dabei sind die intraindividuellen Zusammenhänge als schwach, die interindividuellen Zusammenhänge als stark einzuordnen (Cohen, 2009).

Tabelle 8. Deskriptive Statistik für Zielerreichung und im Monitoring erfasste situative Einflussfaktoren

Variable	n_{L1}	M	SD_{L1}	SD_{L2}	Varianzanteile		Korrelation nach Pearson		
					Intra-individuell	Interindividuell (ICC)	1	2	3
1 Zielerreichung	2282	5.44	1.09	1.00	54%	46%	-	.27**	.24**
2 Selbstbestimmung	2283	5.76	1.01	0.86	58%	42%	.71**	-	.18**
3 Allgemeine Selbstwirksamkeit	2282	5.42	0.76	1.22	28%	72%	.76**	.53**	-

Anmerkungen. Variablen jeweils kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*); n_{L1} Anzahl der Messzeitpunkte; SD_{L1} : Standardabweichung der intraindividuellen Ebene; SD_{L2} : Standardabweichung der interindividuellen Ebene; ICC: Intra-klassenkorrelation; Unter der Diagonale finden sich die Korrelationskoeffizienten der interindividuellen Ebene, über der Diagonale die Korrelationskoeffizienten der intraindividuellen Ebene; n_{L2} (Personen) = 44.

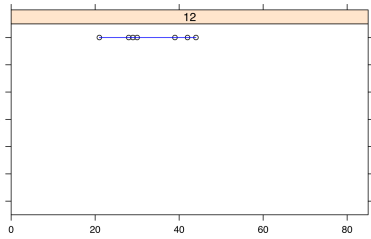
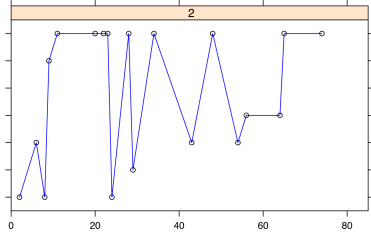
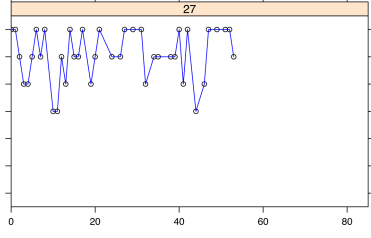
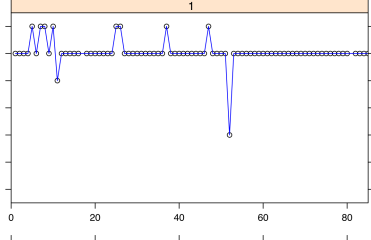
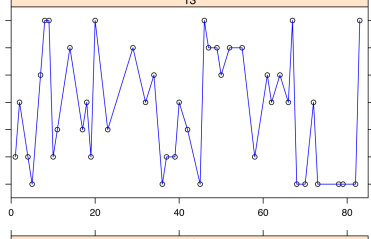
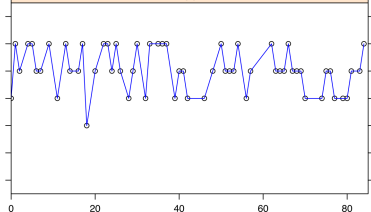
** $p < .01$ (zweiseitig)

¹⁴ Summe der prozentualen Häufigkeiten unterschreitet 100% aufgrund von Rundungen.

Zeitlicher Verlauf. Alle betrachteten individuellen Zeitverläufe der Zielerreichung sind in Anhang A.5 abgebildet. Im ersten Schritt werden deren empirischen Verläufe anhand der augenscheinlich gebildeten Typen der Zeitverläufe der Zielerreichung beschrieben, welche in Tabelle 9 zusammengefasst und anhand eines beispielhaften Verlaufs veranschaulicht sind. Die Verläufe unterscheiden sich in drei hierarchisch geordneten Verlaufsmerkmalen mit je zwei Ausprägungen, anhand derer sie zu Typen gruppiert werden. Primär wird hinsichtlich der Kontinuität der Dateneingabe zwischen eindeutig lückenhaften Verläufen (mit z.B. späterem Beginn, zwischenzeitlichen Lücken, vorzeitigem Abbruch; Typ A) und langfristigen, weitgehend kontinuierlichen Verläufen (Typ B) unterschieden. Sekundär finden sich innerhalb dieser Kategorien jeweils unterschiedliche Varianzausprägungen der eingeschätzten Zielerreichung, das heißt ein über die Zeit relativ konstantes Ausmaß an Zielerreichung bzw. geringe Varianz (Typ a) oder eine in ihrer Ausprägung variierende Zielerreichung (Typ b). Bei Verläufen mit hoher Varianz (Typ Ab und Typ Bb) sind zuletzt Unterschiede hinsichtlich der Größe des gewählten Antwortbereichs ersichtlich: Kund*innen, die weitgehend die gesamte Antwortskala nutzten, um Einschätzungen zu ihrer Zielerreichung abzugeben (Typ α) und Kund*innen, die sich auf einen gewissen Bereich der Skala beschränkten (Typ β). Die Häufigkeitsangaben zu diesen Typen verdeutlichen, dass fast alle Typen (relativ) gleich oft vorzufinden sind. Lediglich gibt es wenig lückenhafte Verläufe mit hoher Ausprägungsvarianz in einem bestimmten Antwortbereich. Entsprechend verdeutlichen diese Verläufe auf qualitative Art und Weise eine hohe sowohl inter- als auch intraindividuelle Varianz in den Zeitverläufen der Zielerreichung.

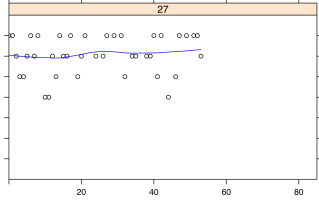
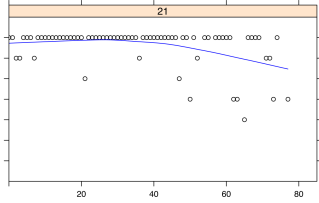
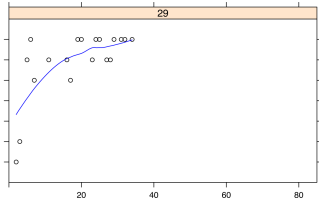
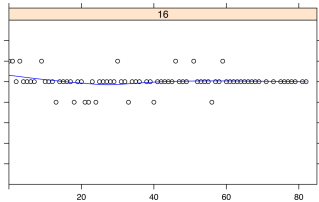
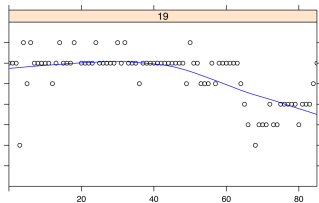
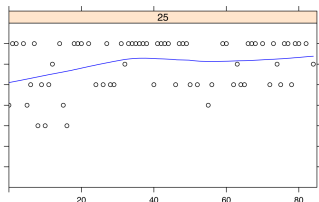
Im zweiten Schritt werden die individuellen Verläufe der nonparametrischen Regressionsgraphen ebenfalls anhand der gebildeten Typen (Tabelle 10) beschrieben. In Übereinstimmung zur ersten Typenbildung wird primär die Kontinuität der Verläufe unterschieden, also im Zeitverlauf eindeutig lückenhafte Einschätzungen der Zielerreichung (Typ I) und weitgehend kontinuierlich vorliegende Zielerreichungseinschätzungen (Typ II). Beide Verlaufsarten kommen in der Stichprobe fast gleich oft vor. Insofern kann bei etwa der Hälfte der Verläufe die Modellgüte aufgrund fehlender Daten reduziert sein. Darüber hinaus sind Unterschiede in der generellen Tendenz der Verlaufsform erkennbar: relativ konstante Verläufe bzw. eine stabile Zielerreichung (Typ 1), ein generell im Verlauf der Zeit sinkendes Ausmaß an Zielerreichung (Typ 2) oder eine prinzipiell steigende Beurteilung der Zielerreichung (Typ 3) über die Zeit. Während die Zielerreichung unter den lückenhaften Verläufen etwa gleichhäufig relativ konstant, sinkend und steigend ist, überwiegt bei den kontinuierlichen Verläufen die konstante Zielerreichung im Verlauf des Monitoring-Zeitraums.

Tabelle 9. Beschreibung der typischen empirischen individuellen Zeitverläufe der Zielerreichung

Typ	Beispielverlauf	Kontinuität der Eingaben (Typ A vs. B)	Höhe der Varianz (Typ a vs. b)	Größe des Antwortbereichs (Typ α vs. β)	F (in %)
Aa		lückenhaft	gering	-	18
Ab α		lückenhaft	hoch	hoch	18
Ab β		lückenhaft	hoch	eingeschränkt	7
Ba		kontinuierlich	gering	-	18
Bb α		kontinuierlich	hoch	hoch	18
Bb β		kontinuierlich	hoch	eingeschränkt	20

Anmerkungen. Zu den Beispielverläufen: Kunden-ID als Überschrift, Messzeitpunkt kodiert von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung) auf x-Achse, Zielerreichung kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*) auf y-Achse; -: Bei geringer Varianz wird die Größe des Antwortbereichs nicht beschrieben zur Vermeidung redundanter Information.

Tabelle 10. Beschreibung der typischen individuellen nonparametrisch geglätteten Zeitverläufe der Zielerreichung

Typ	Beispielverlauf	Kontinuität der Eingaben (Typ I vs. II)	Tendenz der Verlaufsform (Typ 1 vs. 2 vs. 3)	F (in %)
I1		lückenhaft	konstant	16
I2		lückenhaft	sinkend	18
I3		lückenhaft	steigend	14
II1		kontinuierlich	konstant	29
II2		kontinuierlich	sinkend	18
II3		kontinuierlich	steigend	2

Anmerkung. Zu den Beispielverläufen: Kunden-ID als Überschrift, Messzeitpunkt kodiert von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung) auf x-Achse, Zielerreichung kodiert von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft völlig zu) auf y-Achse.

Unter Beachtung dieser nonparametrischen Glättungen wird für die folgenden Modellbildungen eine parametrische Regressionsfunktion gewählt. Empfohlen wird eine möglichst sparsame und einfache Modellbildung, die Singer und Willett (2003) folgendermaßen konkretisieren: „often the best choice is simply a straight line“ (S. 29). Hinzu kommen das häufige

Vorliegen konstanter Zeitverläufe der Zielerreichung und die konstanten Verlaufsabschnitte in auch tendenziell sinkenden oder steigenden Verläufen. Dementsprechend fällt die Entscheidung auf eine lineare Regressionsfunktion. Die resultierenden individuellen linearen Glättungen der empirischen Zeitverläufe der Zielerreichung¹⁵ lassen sich drei Verlaufsformen zuordnen, die sich relativ gleichmäßig unter den Kund*innen verteilen: 25% relativ konstante, 39% tendenziell sinkende und 34% tendenziell steigende Verläufe. Beispielhafte Verläufe in Abbildung 5 dienen der Veranschaulichung. Zu beachten gilt es weiterhin, dass bei unvollständiger Datenlage die Regressionen weniger repräsentativ sind. Entsprechend kann aus den intraindividuellen Zeitverläufen der situativen Zielerreichung während des Monitoring-Zeitraums die Frage nach der Verlaufsform nicht eindeutig beantwortet werden.

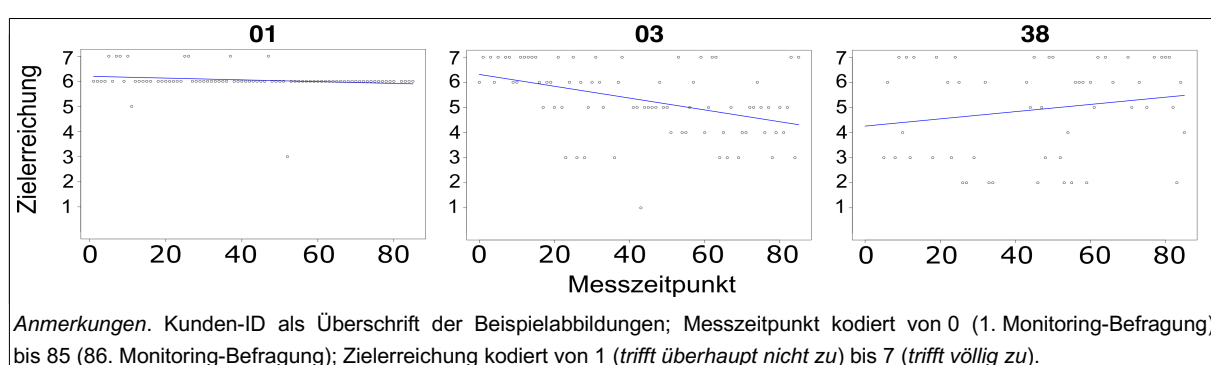


Abbildung 5. Beispielhafter relativ konstanter Zeitverlauf (links), tendenziell sinkender Zeitverlauf (Mitte) und tendenziell steigender Zeitverlauf (rechts) der situativen Zielerreichung

Im dritten Schritt werden, ebenso anhand der linearen Regressionsgraphen, die interindividuellen Unterschiede zwischen den zeitlichen Verläufen der situativen Zielerreichung während des Monitoring-Zeitraums betrachtet. Dafür wird der sog. „spaghetti plot“ (Bolger & Laurenceau, 2013, S. 50) in Abbildung 6 herangezogen. Hier bestätigen sich die bisherigen Befunde: Viele Kund*innen zeigen im Verlauf des Monitorings ein konstantes oder eher sinkendes Erreichen der gesetzten Ziele. Zudem werden große Unterschiede zwischen den verschiedenen Kund*innen deutlich. Es differieren nicht nur die Verlaufsformen, sondern auch die Achsenabschnitte und Werte der Zielerreichung am Monitoring-Ende. Dass ein Großteil der Einschätzungen über dem Skalenwert 3 (trifft eher nicht zu) liegt, verdeutlicht die hohe Anzahl an mindestens durchschnittlichen, wenn nicht überdurchschnittlichen (gemessen an der Skalenmitte) Einschätzungen der eigenen Zielerreichung. Insgesamt scheinen die Kund*innen entsprechend der Höhe der Zielerreichung ihre gesetzten Ziele also weitgehend erreicht zu haben. Aus dem ergänzend berechneten hierarchischen Wachstumskurvenmodell (Tabelle 11) resultiert keine Veränderung der situativen Zielerreichung im Zeitverlauf bei Betrachtung aller Personen und Situationen ($B = -0.00$, $t(2237) = -0.18$, $p = .861$).

¹⁵ Die Kennwerte der individuellen Regressionsanalysen sind bei der Autorin erhältlich.

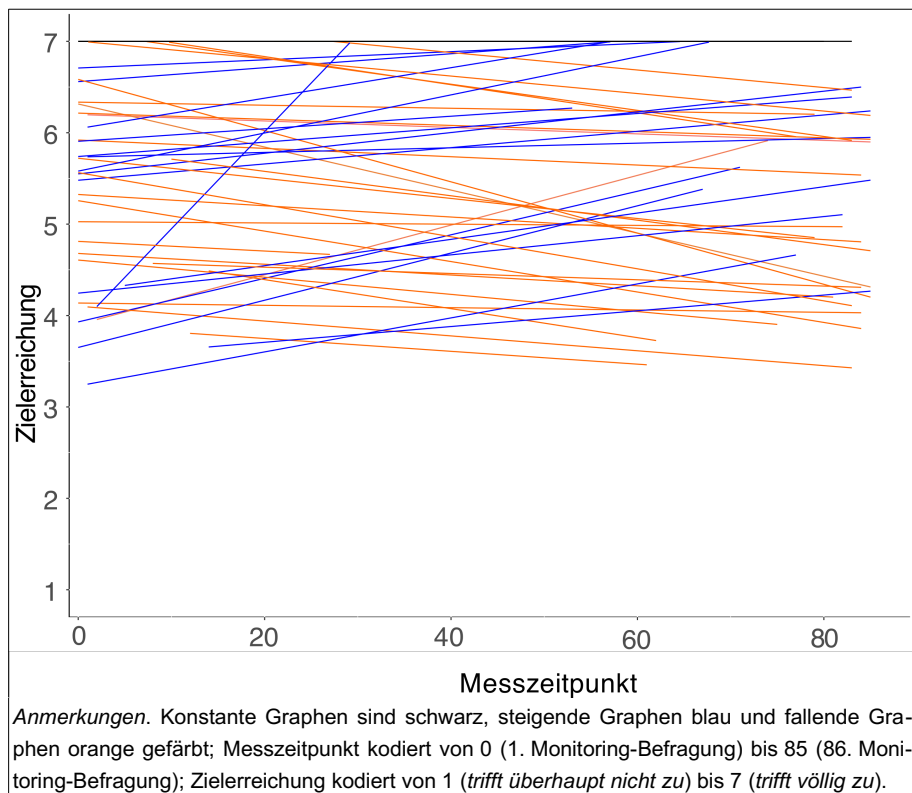


Abbildung 6. Vergleich der individuellen linearen Regressionsgraphen der Zielerreichung

Einfluss weiterer Prädiktoren und Moderatoren. Zum Einfluss situativer Selbstbestimmung und situativer, allgemeiner Selbstwirksamkeit auf Zielerreichung und ihren Verlauf zeigt sich (Tabelle 11): Es besteht ein positiver signifikanter Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung und Zielerreichung ($B = 0.30$, $t(2233) = 4.97$, $p < .001$) sowie zwischen allgemeiner Selbstwirksamkeit und Zielerreichung ($B = 0.21$, $t(2233) = 2.75$, $p = .006$), bei jeweiliger Betrachtung dieser Effekte als bedingte Haupteffekte. Je höher also die Selbstbestimmung oder die allgemeine Selbstwirksamkeit der Kund*innen, desto eher setzen sie ihre Ziele um und umgekehrt. Allerdings verändert sich auch entsprechend dieses Modells die Zielerreichung im Zeitverlauf nicht unter Kontrolle aller anderen Prädiktoren ($B = 0.00$, $t(2233) = 0.84$, $p = .399$). Eine zeitliche Veränderung der Zielerreichung der Kund*innen besteht nur abhängig von der Selbstbestimmung der Kund*innen ($B = 0.00$, $t(2233) = -2.09$, $p = .037$). Wie den bedingten Regressionsanalysen und der Interaktionsgraphik (Abbildung 7) zu entnehmen ist, bedeutet dies konkret: Die Zielerreichung ändert sich im Zeitverlauf weder bei Kund*innen mit geringer Selbstbestimmung ($\omega = 0.00$, $z = 1.66$, $p = .097$) noch bei Kund*innen mit hoher Selbstbestimmung ($\omega = -0.00$, $z = -0.15$, $p = .882$). Allerdings besteht zum Monitoring-Beginn ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung und Zielerreichung ($\omega = 0.30$, $z = 0.97$, $p < .001$), je höher die Selbstbestimmung der Kund*innen desto höher ihre Zielerreichung und umgekehrt. Am Monitoring-Ende ist dieser Zusammenhang nicht mehr vorzufinden ($\omega = 0.13$, $z = 1.84$, $p = .066$).

Tabelle 11. Kennwerte der hierarchischen linearen Modelle zur Zielerreichung

	Wachstumskurvenmodell			Interaktionsmodell		
	<i>B</i>	<i>t(df)</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t(df)</i>	<i>p</i>
Feste Effekte						
Konstanter Term	5.48	31.80(2237)	.000	5.40	32.14(2233)	.000
Messzeitpunkt	-0.00	-0.18(2237)	.861	0.00	0.84(2233)	.399
Selbstbestimmung				0.30	4.97(2233)	.000
Allgemeine Selbstwirksamkeit				0.21	2.75(2233)	.006
MZP*Selbstbestimmung				-0.00	-2.09(2233)	.037
MZP*allgemeine Selbstwirksamkeit				0.00	0.79(2233)	.430
Zufällige Effekte						
		<i>Var</i>		<i>Var</i>		
Konstanter Term		1.18		1.14		
Messzeitpunkt		0.00		0.00		
Selbstbestimmung				0.07		
Allgemeine Selbstwirksamkeit				0.08		
Residuum		1.13		0.91		
Kovarianzstruktur						
		phi [95% KI phi]		phi [95% KI phi]		
corCAR1		0.16 [0.12, 0.22]		0.07 [0.03, 0.16]		
Modellgüte						
	Nullmodell	Wachstumskurvenmodell	Additives Modell	Interaktionsmodell		
Devianz	7029.26	6918.86	6594.00	6612.86		
ΔDevianz		110.40**	324.86**	18.65**		
<i>df</i>	3	7	16	18		

Anmerkungen. Messzeitpunkt kodiert von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung); Zielerreichung, Selbstbestimmung und allgemeiner Selbstwirksamkeit jeweils kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*); MZP: Messzeitpunkt; corCAR1: kontinuierliche autoregressive Fehlerstruktur erster Ordnung; 95% KI phi: 95%-Konfidenzintervall für phi; n_{L2} (Personen) = 44; n_{L1} (Messzeitpunkte) = 2282.

** $p < .01$ (zweiseitig)

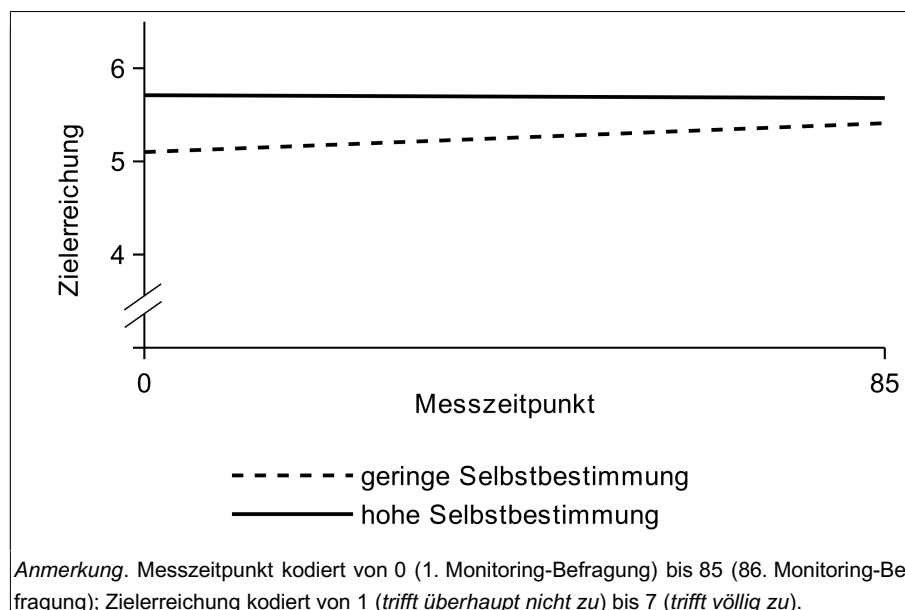


Abbildung 7. Interaktions- bzw. Moderatorereffekt der Selbstbestimmung auf den Zeitverlauf der Zielerreichung

Fazit zum inhaltlichen Erkenntnisgewinn über situative Zielerreichung. Durchschnittlich erreichten die Kund*innen im Interventionszeitraum ihre Ziele, wobei die intra- und interindividuelle Varianz (Fragestellung 5.1) gleichmäßig verteilt ist. Die alleinige deskriptive Betrachtung der intraindividuellen Zeitverläufe der situativen Zielerreichung (Fragestellung 5.2) lässt auf eine generell lineare Veränderung der Zielerreichung im Interventionszeitraum schließen, wobei sich ein gemischtes Bild aus intraindividuell stabilen, sinkenden und steigenden Verläufen ergibt. Außerdem werden beim interindividuellen Vergleich unterschiedlich hohe Ausmaße der Zielerreichung deutlich. Die regressionsanalytische Betrachtung (Fragestellung 5.3) zeigt, dass die Zielerreichung im Zeitverlauf konstant bleibt bei konstanter Ausprägung von Selbstbestimmung und allgemeinen Selbstwirksamkeit. Allerdings nimmt im Zeitverlauf der Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung und Zielerreichung ab. Zudem beeinflusst Selbstbestimmung und allgemeine Selbstwirksamkeit die Zielerreichung positiv. Eine Aussage zum Einfluss der potenziellen interindividuell variierenden Einflussfaktoren kann aus Gründen geringer Compliance nicht getroffen werden.

5.9 Diskussion und Implikationen

In diesem Projekt I wurde der Einsatz des Ambulanten Monitorings für die monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching erprobt. Es konnten 44 Kund*innen und 32 Coachs von einem Coaching-Unternehmen für die Projektteilnahme gewonnen werden, deren Daten in die Analysen eingehen. Die Kund*innen erhielten eine Vorbefragung, bevor sie am sechswöchigen Ambulanten Monitoring teilnahmen. Das Monitoring fand in den sechs Wochen nach Abschluss der Anamnese phase begleitend zu den üblichen Coaching-Gesprächen statt. Die Monitoring-Daten wurden dabei zeitnah und automatisiert ausgewertet und den Coachs über die Software Workcoach bereitgestellt. Die Coachs sollten die Inhalte der Auswertung der Monitoring-Daten in die Gespräche einbeziehen, das heißt die Gespräche monitoringbasiert durchführen. Dafür war das Monitoring inhaltlich breit gestaltet und thematisierte beispielsweise Befinden und Zielerreichung der Kund*innen sowie relevante Einflussfaktoren. Um Informationen über den Einsatz und die Anwendbarkeit des Ambulanten Monitorings im Job-Coaching bzw. des monitoringbasierten Job-Coachings zu erhalten, wurden die Coachs um Rückmeldung gebeten: einerseits in Form einer Dokumentation aller durchgeführten Gespräche im Coaching-Fragebogen, andererseits durch eine retrospektive Einschätzung in der Feedback-Befragung. Insgesamt zielte diese Erprobung darauf ab, das Ambulante Monitoring sowohl als Interventions- als auch als Messinstrument in einem bereits bestehenden Coaching-Konzept einzusetzen und in diesem Rahmen Informationen zu Intensität der Nutzung, Umsetzung der Intervention, Zufriedenheit mit der Umsetzung und subjektiv wahrgenommener Nützlichkeit zu gewinnen. Daneben bestand ein weiteres Ziel in der Analyse der gewonnenen Monitoring-Daten, um Erkenntnisse über den Zeitverlauf von Zielerreichung während des betrachteten Coaching-Zeitraums zu sammeln. Entsprechend der beiden übergeordneten Fragestellungen

dieses Projekts I werden im Folgenden (Kapitel 5.9.1) zuerst die resultierenden Befunde zur Anwendbarkeit des Ambulanten Monitorings als Basis für das Job-Coaching zusammengefasst und diskutiert. Im Anschluss (Kapitel 5.9.2) wird betrachtet, inwiefern das Ambulante Monitoring als Basis und Begleitung von Job-Coaching gewinnbringend eingesetzt wurde. Jeweils werden auch Implikationen für Gestaltung und Einsatz der Methodik in Wissenschaft und Praxis abgeleitet. Gemeinsame Limitationen werden abschließend (Kapitel 5.9.3) dargelegt.

5.9.1 Anwendbarkeit Ambulanten Monitorings als Basis für Job-Coaching

In welchem Ausmaß das Ambulante Monitoring durch die Kund*innen ausgefüllt und von den Coachs für die Coaching-Gespräche verwendet wurde (Evaluationskriterium 1), geht aus den Compliance-Raten hervor. Die Kund*innen haben durchschnittlich 60% aller Monitoring-Fragebögen beantwortet. Verglichen mit der typischen Antwortrate von 70% bis 90% im Ambulanten Assessment nach Fisher und To (2012) war die Teilnahmebereitschaft der Kund*innen hier also etwas geringer. Jedoch muss die lange Dauer des Monitorings beachtet werden. Schon bei einer nur etwa dreiwöchigen Befragung zeigen sich Compliance-Einbußen im Zeitverlauf (Broderick et al., 2003). Daher wird die Compliance der Kund*innen in diesem Projekt als zufriedenstellend bewertet. Um die Compliance der Kund*innen in zukünftigen Projekten dennoch zu steigern, sollte einerseits an den umgesetzten Maßnahmen zur positiven Beeinflussung der Compliance festgehalten werden (angemessene Bedienfreundlichkeit und unauffällige Handhabbarkeit des Smartphones, Möglichkeit zum Verschieben der Alarme und Bereitstellung regelmäßiger Rückmeldungen an die Kund*innen über ihre Compliance und Eingaben; van Berkel et al., 2017; Fisher & To, 2012; Hsieh et al., 2008; Reuschenbach & Funke, 2011; van Roekel et al., 2019). Andererseits könnten Instruktion und Training für das Monitoring verbessert werden. Zur Nutzung der Monitoring-Auswertung für die Coaching-Vorbereitung und die Coaching-Gespräche durch die Coachs können, bezogen auf die gesamte Stichprobe, nur begrenzt Aussagen gemacht werden. Grund ist die geringe Compliance der Coachs beim Ausfüllen der Coaching-Fragebögen. Denn die 92 ausgefüllten Fragebögen decken nur 30% aller geplanten Sitzungen ab, was wenig erscheint selbst bei Beachtung, dass in einer derartigen Felderhebung ausfallende Coaching-Sitzungen (z.B. wegen Krankheit, Urlaub) üblich sind. Mögliche Ursachen für die geringe Compliance können insbesondere die hohe erforderliche Frequenz des Ausfüllens sowie die teilweise nicht erkannte Nützlichkeit des Fragebogens sein, da beides am Coaching-Fragebogen kritisiert wurde. Auch die Verwendung der zusätzlichen Software LimeSurvey (LimeSurvey GmbH, 2010) könnte eine Hürde dargestellt haben. Insofern ist es besonders relevant für zukünftige Forschungsprojekte ein geeigneteres Format zu finden, mit dem Rückmeldung zur Verwendung des Ambulanten Monitorings durch die Coachs eingeholt werden kann. Dies sollte im engen Austausch mit den Coachs entwickelt werden, da eine Realisierbarkeit unter anderem von der Art der Integration

der Methodik und deren Stellenwert im Coaching-Alltag abhängt. Auch kann durch eine derartige Befragung bei den Coachs schnell das Gefühl entstehen, kontrolliert zu werden, sodass der Zweck der Datenerhebung besonders herauszustellen ist. Mit den vorhandenen Datensätzen können dennoch Aussagen zur monitoringbasierten Durchführung einiger Coaching-Sitzungen von 70% der Kund*innen gemacht werden: Die Auswertung der Monitoring-Daten wurde in einem Großteil der dokumentierten Sitzungen für die Vorbereitung der Coaching-Gespräche genutzt. Auch in der Hälfte der dokumentierten Gespräche hat die Auswertung eine Rolle gespielt, zumeist als expliziter Gesprächsinhalt. Inwiefern die fehlenden Daten zur Nutzung des Ambulanten Monitorings durch die Coachs mit fehlender monitoringbasierter Umsetzung der Gespräche oder nur mit fehlender Dateneingabe (z.B. aufgrund des Zeitbudgets) korrelieren, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Insgesamt lässt sich zur Intensität der Methodiknutzung folgern, dass die freiwillig am Projekt teilnehmenden Kund*innen die Bereitschaft zur Teilnahme am Ambulanten Monitoring gezeigt haben. Auch seitens der Coachs zeigt sich (soweit Daten verfügbar sind), dass die ausgewerteten Monitoring-Daten vor allem für die Gesprächsvorbereitung und in der Hälfte der Fälle für die Gespräche selbst genutzt wurden. Die grundlegende Bereitschaft zur Nutzung des Ambulanten Monitorings im Rahmen des Job-Coachings war also – vorsichtig gesagt – von beiden Parteien bei vorhandenem Engagement gegeben.

In Folge stellt sich die Frage nach den Rahmenbedingungen und der Art der monitoringbasierten Umsetzung des Job-Coachings (Evaluationskriterium 2). Hierzu wurde der Mehraufwand für die Coachs betrachtet, da die Coachs die Methodik in ihrem üblichen Arbeitsalltag eingesetzt haben. Diesbezüglich zeigt sich, dass die Vorbereitung der Coaching-Gespräche unter Verwendung der Monitoring-Auswertung zeitökonomisch möglich war. Insgesamt wurde die Integrierbarkeit von den Coachs sowohl positiv als auch negativ bewertet. Wahrgenommene Integrierbarkeit wird allerdings durch den dafür nötigen Aufwand und damit einhergehende Kosten (z.B. hinsichtlich einer intensiven Beratung) eingeschränkt. Daraus sowie aus den negativen Beurteilungen werden folgende Bedingungen für eine zukünftig bessere Integrierbarkeit gefolgert: Es gilt besser abzustimmen, wie der mit Einarbeitung und Anwendung der Methodik zusammenhängende Aufwand im Arbeitsalltag Platz finden kann. Eine leichtere Softwarebedienung ist anzustreben. Auch sollte die Nützlichkeit für die Coachs besser herausgestellt werden. Daneben wird deutlich, dass die Auswertung der Monitoring-Daten mehrheitlich durch den Coach in die Gespräche eingebracht wurde. Dies entspricht der Instruktion. Die Monitoring-Daten haben dabei etwa gleich häufig explizit Gesprächsbedarf ergeben oder mit den Gesprächsthemen übereingestimmt als dass dies nicht zutraf. Daher sollte das Ambulante Monitoring zukünftig auch thematisch noch mehr auf die Coaching-Inhalte und -Anliegen abgestimmt werden. Dafür kann eine Erfassung der Coaching-Themen hilfreich sein, beispielsweise mittels Interviews sowohl mit den Coachs als auch den Kund*innen. Die Umsetzung des Job-Coachings als monitoringbasierte Gespräche geht folglich mit einem Mehraufwand

einher, der zukünftig besser in den Arbeitsalltag der Coachs zu integrieren ist. Im Verlauf ist die monitoringbasierte Vorbereitung der Gespräche dann zeitökonomisch möglich. Thematisch hat das Monitoring bereits nutzbare Gesprächsthemen abgedeckt, wobei diesbezüglich weiterer Bedarf zur Optimierung besteht.

Die Zufriedenheit mit der Umsetzung des Ambulanten Monitorings (Evaluationskriterium 3) wurde für Kund*innen und Coachs analysiert. Zum Auftreten von Schwierigkeiten mit dem Monitoring bei den Kund*innen ergibt sich ein uneindeutiges Bild. Denn keine inhaltlichen und technischen Schwierigkeiten sind gleich häufig aufgetreten wie Schwierigkeiten, die sich insbesondere auf mangelnde Verfügbarkeit des WLAN-Netzes zur Datenübertragung, motivationale Aspekte und das Monitoring-Design beziehen. Eine Erhöhung der Zufriedenheit mit dem Ambulanten Monitoring könnte folglich durch die Ermöglichung der Verwendung von SIM-Karten (bei Vorhandensein ausreichender finanzieller Ressourcen), eine konkretere Darstellung der individuellen Nützlichkeit für die Kund*innen und eine Anpassung des Monitoring-Designs erreicht werden. Hinsichtlich des Monitoring-Designs wurde mehrfach eine Individualisierung der Alarmzeitpunkte gewünscht. Diese ist zwar in einem wissenschaftlichen Projekt aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht umsetzbar, wäre jedoch bei einer nachfolgenden Implementation in der Praxis in Erwägung zu ziehen. Die als zu hoch erachtete Alarmfrequenz und der als zu lang empfundene Interventionszeitraum sind zu diskutieren. Beispielsweise würde das Monitoring bei einer Reduktion der Alarme auf nur eine tägliche Befragung als „daily diary“ (Gunthert & Wenzel, 2012, S. 144) fungieren und könnte Verläufe täglicher Einschätzungen vielleicht sogar über einen längeren Zeitraum veranschaulichen. Auch wäre eine kürzere Monitoring-Dauer möglich, zum Beispiel vier Wochen entsprechend des Vorschlags in der Vorstudie, um das Monitoring für bestimmte Phasen oder Themen des Coachings bedarfsorientiert als Basis und Begleitung einzusetzen. Die Projektinformation hat für den Großteil der beurteilenden Coachs das Projektvorgehen transparent und verständlich dargestellt. Verbessert werden könnte die Information für die Coachs entsprechend der Rückmeldungen durch eine Informationsveranstaltung für alle teilnehmenden Coachs (nicht nur für einige Personen als Vermittelnde). Die Informationsunterlagen wurden gegensätzlich beurteilt. Zum Beispiel wurde der Umfang einerseits als passend andererseits als zu hoch wahrgenommen. Daher könnte für zukünftige Methodikeinsätze beispielsweise eine Kurzfassung zu Zweck, Inhalt und Ablauf und eine Langfassung mit allen technischen Anleitungen erstellt werden. Mit der Auswertungseinsicht waren die meisten der beurteilenden Coachs zufrieden. Geäußerte Kritikpunkte beziehen sich vor allem auf die Handhabung der Software und das Verständnis der dort abgebildeten Inhalte. Daraus werden als Verbesserungsvorschläge insbesondere mehr Intuitivität in der Bedienung und mehr Möglichkeiten, um direkt in der Software Informationen über die dort abgebildeten Inhalte (z.B. Variablenbeschreibungen) darstellen zu können, abgeleitet. Schließlich geht hervor, dass die Zufriedenheit mit der Auswertung der Monitoring-Daten mit der Compliance der Kund*innen im Monitoring zusammenhängt.

Mit der Erreichbarkeit der Projektmitarbeitenden und deren Unterstützung war der Großteil der beurteilenden Coachs sehr zufrieden. Die allgemeinen Verbesserungswünsche der Coachs zum Projekt decken sich mit vielen der bereits genannten Kritikpunkte bezüglich Monitoring-Design, Leitfaden, Software-Bedienung und Integration des Methodikeinsatzes in den Arbeitsalltag. Ergänzt wurde, dass die Umsetzung der Methodik nicht zu allen Kund*innen gepasst hat und in diesen Fällen eine Belastung darstellte. Als positiv an der Umsetzung des monitoringbasierten Coachings wurde die Konzeptidee als solches wahrgenommen, die den Einsatz technischer Möglichkeiten zur Beratung und Begleitung in den Fokus rückt. Zudem wurde die Methodik als nützlich empfunden, worauf im Rahmen des zugehörigen Evaluationskriteriums eingegangen wird. Darüber hinaus zeigt sich zur inhaltlichen Umsetzung der Auswertung der Monitoring-Daten, dass die Darstellung der täglichen Mittelwerte als Tabelle für die Coachs am hilfreichsten zur Vorbereitung der Coaching-Gespräche und in den Gesprächen war. Doch auch das zugehörige Liniendiagramm war hilfreich. Als am wenigsten hilfreich wurden dagegen die Angaben zu den Trendwerten (Tabelle und Liniendiagramm) angesehen. Dazu passend ist der Autorin im Rahmen des Projektworkshops aufgefallen, dass den Teilnehmenden das Verständnis der Trendwertedarstellungen schwerer gefallen ist als das der täglichen Mittelwerte. Insgesamt scheinen die teilnehmenden Coachs mit der Umsetzung der Methodik zufrieden, mit Ausnahme der gegensätzlich beurteilten Informationsunterlagen. Insbesondere die positiven Anmerkungen zu Projektkonzept und Projektnützlichkeit sind sehr zentral für die Erprobung der Methodik. Durch vielfältige und grundlegend umsetzbare Verbesserungsvorschläge kann der Methodikeinsatz im Rahmen des Job-Coachings für die Zukunft weiter verbessert werden.

Zusammengefasst zeigt diese Erprobung, dass die Monitoring-Durchführung und (soweit Informationen vorliegen) auch die monitoringbasierte Umsetzung des Job-Coachings möglich ist. Bei einem weiteren Einsatz der Methodik im Kontext von Job-Coaching ist jedoch auf eine thematische Anpassung der Inhalte und vor allem eine bessere Integration des Methodikeinsatzes in den Arbeitsalltag der Coachs zu achten. Das Ambulante Monitoring kann beibehalten werden, da die Kund*innen wenig Schwierigkeiten mit diesem hatten. Auch war die Einsicht in die Monitoring-Auswertung gut möglich. Entsprechend der Kritikpunkte und Verbesserungswünsche der Coachs sollte auch über Alarmzeitpunkte, Dauer des Monitorings, Gestaltung des Leitfadens und Software-Bedienung nachgedacht werden. Alles in allem unterstützen die vorliegenden Befunde die Anwendbarkeit der Methodik und die Weiterentwicklung des monitoringbasierten Ansatzes im Job-Coaching für die zukünftige Anwendung in der Praxis.

5.9.2 Gewinnbringender Einsatz Ambulanten Monitorings im Job-Coaching

Inwiefern ein gewinnbringender Einsatz des Ambulanten Monitorings einerseits als Basis für das Job-Coaching, andererseits als Begleitung möglich ist, wird anhand der Befunde zu Nütz-

lichkeit und inhaltlichem Erkenntnisgewinn zur Zielerreichung im Folgenden zusammengefasst. Die Nützlichkeit der Methodik (Evaluationskriterium 4) für die Kund*innen wurde durch die Coachs beurteilt. Sie haben nur selten Hinweise für Veränderungen bei den Kund*innen erhalten bzw. festgestellt. Berichtete Veränderungen waren jedoch überwiegend positiv, da die Kund*innen mehr reflektiert und sich aktiver selbst beobachtet haben. Entsprechend hat das Ambulante Monitoring auch bei den arbeitslosen Personen, die während ihres Job-Coachings begleitet wurden, die bekannten positiven Effekte (Reuschenbach & Funke, 2011; Roth et al., 2017; Runyan et al., 2013) ausgelöst und so selbst interventionsähnlich gewirkt. Allerdings wurden auch einige negative Wirkungen berichtet, wie beispielsweise Belastungserleben (Fisher & To, 2012; Hufford, 2007). Aus Sicht der Coachs war die monitoringbasierte Umsetzung des Job-Coachings bei allgemeiner Beurteilung ebenso nützlich. Die verschiedenen resultierenden Nützlichkeitsaspekte stehen mit bisherigen Befunden in Einklang und umfassen vor allem die Ermöglichung des Erhalts von Informationen über Verläufe bzw. Veränderungen bei den Kund*innen (Hamaker, 2012; Shiffman et al., 2008), von Zusatzinformationen und täglichen Detailinformationen (Carpenter et al., 2016; Schwarz, 2012; Shiffman et al., 2008), von einer anschaulichen Variablendarstellung sowie eine Partizipation der Kund*innen am Beratungsprozess (Kapitel 2.1.2, 2.4 und 3.3). All diese Nützlichkeitsaspekte zeigen auch, dass wichtige Vorteile der Methodik sowie insbesondere die Chance zur Erhöhung der Partizipationsmöglichkeit erfolgreich umgesetzt werden konnten. Besonders interessant ist der Nützlichkeitsaspekt des Erkennens von Verläufen auch vor dem Hintergrund der bereits besprochenen inhaltlichen Umsetzung der Monitoring-Auswertung. Denn zusammengekommen scheint für die erzielte Verdeutlichung von Verläufen die Darstellung der täglichen Mittelwerte hilfreicher zu sein als die der Trendwerte. Daraus wird gefolgert, dass die täglichen Mittelwerte bereits ausreichend Information liefern, sodass explizit berechnete Trendwerte zukünftig nicht mehr unbedingt zusätzlich erforderlich scheinen. Des Weiteren wurde eine bessere Erreichbarkeit bestimmter Kund*innen wegen des Technikeinsatzes berichtet. Zum Teil wurde die Nützlichkeit der Methodikanwendung auch in Verbindung mit spezifischen Personengruppen (z.B. mit psychischer Instabilität) gebracht. Hieraus wird zusätzlich klar, dass die Nützlichkeit erhöht werden könnte durch einen zielgruppenspezifischen Einsatz und eine damit erhöhte Passung des Methodikeinsatzes zu den Kund*innen und deren Bedürfnissen. Im Gegensatz zu diesen überwiegend positiven Befunden der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit stehen die Einschätzungen zur Nützlichkeit des Methodikeinsatzes für die Coachs zur Beratung der Kund*innen. Nur einzelne Coachs gaben an, die Kund*innen mit Hilfe des Monitorings besser beraten zu können, da zum Beispiel neue Gesprächsthemen aufkamen, Situationen und Zusammenhänge besser verstanden wurden und die Kund*innen sich besser an Situationen erinnern konnten. Für den Großteil der antworteten Coachs traf dies allerdings nicht zu. Zurück zu führen ist dies auf wenig verfügbare Monitoring-Daten, auf aus der Auswertung resultierende bekannte, wenig vielfältige oder demotivierende Gesprächsthe-

men sowie auf die mangelnde Passung des Vorgehens zum Coaching oder den Kund*innen. Auch hieraus wird ersichtlich, dass für den gewinnbringenden Einsatz des Ambulanten Monitorings im Job-Coaching die Monitoring-Compliance der Kund*innen entscheidend ist, aber auch die inhaltliche Passung des Monitorings zum Coaching sowie der bedarfsorientierte Einsatz. Die vielfältigen positiven Rückmeldungen zur Nützlichkeit bestätigen einerseits die sinnvolle Umsetzung des monitoringbasierten Job-Coachings. Andererseits können diese Rückmeldungen in zukünftigen Projekten auch für eine besserer Vermittlung der Sinnigkeit des Methodikeinsatzes herangezogen werden. Diese wurde in verschiedenen Kontexten kritisch angemerkt. Insbesondere Erfahrungsberichte von den bisherigen Teilnehmenden an der Erprobung können überzeugend auf künftige Teilnehmende wirken. Insgesamt wird die Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings für die Kund*innen und die des monitoringbasierten Coachings für die Coachs als gegeben betrachtet, da die Vorteile der Methodik zutreffen, erkannt und geschätzt werden. Bestehende Einschränkungen gilt es in zukünftigen Projekten, wie geschildert, soweit möglich aus dem Weg zu räumen.

Zielerreichung gilt als relevante Variable für Arbeitslosigkeit und beruflichen Kontext und wurde daher im Rahmen der Erprobung inhaltlich fokussiert. Zum Ausmaß an Zielerreichung der Kund*innen zeigt sich, dass die Kund*innen (auch über den Verlauf gesehen) die meisten ihrer Ziele nach eigener Einschätzung (eher) erreicht haben. Defizite in der Zielerreichung von arbeitslosen Personen wie sie von Paul et al. (2016) festgestellt wurden, treffen folglich auf die betrachtete Stichprobe nicht zu. Die stattdessen vorliegende Zielerreichung kann sich für die Kund*innen vielfältig positiv auswirken, zum Beispiel auf das Befinden (Paul et al., 2016; Wong et al., 2017), die Leistung und zukünftige Zielsetzungen sowie -realisierungen (Kleinbeck, 2010). Die interindividuelle Varianz der Zielerreichung war etwa gleich hoch wie die intraindividuelle Varianz. Daher sollten inter- und intraindividuell variierende Prädiktoren zur Vorhersage der Zielerreichung analysiert werden. Jedoch konnten Erstere aus Gründen niedriger Compliance nicht in die Datenanalyse eingeschlossen werden. Dementsprechend wird für weiterführende Projekte Bedarf gesehen, den Einfluss verschiedener interindividuell variierender Variablen, wie zum Beispiel von emotionaler Stabilität, Lern- und Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit, Teamorientierung, Flexibilität, Risikobereitschaft und Selbstwirksamkeit, zu analysieren. Beachtet wurden also nur intraindividuell variierende Prädiktoren, zuerst die Zeit. Zum Zeitverlauf der Zielerreichung während des sechswöchigen Interventionszeitraums resultierten vor allem Erkenntnisse zur (1) Kontinuität der Einschätzungen, (2) Varianz der Einschätzungen und (3) Verlaufsform der Zielerreichung im Verlauf des Interventionszeitraums. (1) Hinsichtlich der Kontinuität der Einschätzungen zur Zielerreichung resultieren lückenhafte Angaben und weitgehend kontinuierliche Angaben. Lückenhafte Angaben könnten entsprechend der erhaltenen Rückmeldungen zum Monitoring bei einigen Kund*innen dadurch erklärbar sein, dass sie das Ausfüllen der Monitoring-Fragebögen als nervig, monoton, unterfordernd oder nicht nützlich wahrgenommen haben. Das tatsächliche

Vorliegen dieses Kausalzusammenhangs müsste in weiterführenden Studien in den Blick genommen werden. Analog gilt es, Ursachen für die weitgehend kontinuierlichen Eingaben herauszufinden, um diese in zukünftigen Projekten zu unterstützen. Insgesamt sind unvollständige Angaben natürlich im Rahmen des Ambulanten Monitorings sowie insbesondere bei langfristigen Erhebungen normal (z.B. Broderick et al., 2003; Fisher & To, 2012). Sie können aus statistischer Sicht aber die Befunde beeinflussen (van Berkel et al., 2020). (2) Zudem war die individuelle Zielerreichung der Kund*innen durch unterschiedliche Varianz in den Antworten gekennzeichnet. Auch hierfür gilt es zukünftig mögliche Einflussfaktoren zu untersuchen. Ansatzpunkte könnten die eingeschränkte Selbstwirksamkeit von arbeitslosen Personen (Berth et al., 2003) oder ein mögliches Einwirken des Coachs sein. Ersteres kann fehlende hohe Zielerreichungseinschätzungen erklären, Letzteres fehlende minimale Einschätzungen. Aus methodischer Sicht könnten auch Antworttendenzen (z.B. die Tendenz zur Mitte) beeinflussend gewirkt haben (Döring & Bortz, 2016). (3) Zur Form des Zielerreichungsverlaufs zeigte sich bei intraindividuellem Betrachtung, dass die meisten Kund*innen ihre Ziele während des Betrachtungszeitraums in konstantem oder sinkendem Ausmaß erreichten. Auch hier sind mögliche Ursachen vielfältig: Konstante Verläufe können beispielsweise auf eingeschränkte Reflexionsfähigkeit oder Reaktanz auf das Monitoring zurückzuführen sein. Ein sinkender Zielerreichungsverlauf kann durch eine erhöhte Schwierigkeit des Ziels (Locke & Latham, 2002), selbstkritischeres Verhalten bei der Einschätzung des Ausmaßes der Zielerreichung oder die mit dem Coaching verbundenen Anforderungen bedingt sein. Auch hier besteht Bedarf für konkretere Analysen. Die inferenzstatistische Betrachtung ergibt eine nicht-signifikante Veränderung der Zielerreichung der Kund*innen im Verlauf des Interventionszeitraums bzw. ein stabiles Ausmaß an Zielerreichung. Für die zusätzlich zur Zeit betrachteten situationalen Prädiktoren zeigen sich signifikante Haupteffekte. Demnach korrelieren Selbstbestimmung und Zielerreichung positiv, was in Einklang mit Befunden von Hentrich et al. (2015) und Shogren et al. (2012) steht. Auch für allgemeine Selbstwirksamkeit besteht ein positiver Zusammenhang mit Zielerreichung, der theoretische Überlegungen aufbauend auf Bandura (1977, 1997) oder von Locke und Latham (2002) empirisch bestätigt. Ergänzend liegt für die betrachtete Stichprobe ein Moderatoreffekt vor: Während zu Beginn des Monitorings noch ein positiver Zusammenhang zwischen Selbstbestimmung und Zielerreichung bestand, war dieser zu Monitoring-Ende nicht mehr signifikant. Das Ausmaß der Zielerreichung von Kund*innen mit geringer Selbstbestimmung hat sich am Monitoring-Ende dem der Kund*innen mit hoher Selbstbestimmung angenähert. Dieser Befund ist angesichts der Bedeutung hoher Zielerreichung (Kleinbeck, 2010; Paul et al., 2016; Wong et al., 2017) positiv zu werten. Es kann allerdings keine Aussage zu den Gründen gemacht werden. Inwiefern sich hier zum Beispiel das Coaching positiv ausgewirkt hat, bleibt unklar. Folglich konnte bereits ein konkreterer Einblick in die Beeinflussung von Zielerreichung und deren Zeitverlauf gewonnen werden. Zukünftig sollten auch weitere möglicherweise relevante situative Prädiktoren bzw. Moderatoren

untersucht werden, um die Erkenntnisse zu erweitern, beispielsweise das Ziel-Commitment oder Zielcharakteristika, wie Zielbedeutsamkeit, -schweregrad und -spezifität (Locke & Latham, 2002). Insgesamt ist diese Analyse zu Zielerreichung und Zielerreichungsverlauf der Forderung von Paul et al. (2016) nachgekommen, Zielerreichung von arbeitslosen Personen in Forschung und Praxis mehr in den Blick zu nehmen. Angesichts der (eher) hohen und stabilen Zielerreichung resultiert, dass die Stichprobe über ein relevantes Merkmal des beruflichen Kontextes verfügt, das zum Erreichen des Job-Coaching-Ziels bzw. der beruflichen Teilhabe positiv beitragen könnte. Darüber hinaus können aus den Befunden Interventionsansätze für Personengruppen mit geringer Zielerreichung abgeleitet werden. Derartige Interventionen (z.B. Landmann et al., 2005 im Bereich beruflicher Reintegration) sollten demnach unter anderem die allgemeine Selbstwirksamkeit und das Ausmaß der Selbstbestimmung der Teilnehmenden beachten und ggf. fördern, um die Zielerreichungsförderung positiv zu beeinflussen. Auch sollte bei der Arbeit an der persönlichen Zielerreichung nach Kleinbeck (2010) die Art der Rückmeldung über das (Nicht-)Erreichen des Ziels passend gewählt werden. Schließlich können diese Folgerungen auch auf Maßnahmen zur Förderung beruflicher Teilhabe übertragen werden. Denn da Zielerreichung unabhängig vom Inhalt des Ziels untersucht wurde, liegt der Schluss nahe, dass sich eine hohe Selbstbestimmung und eine Unterstützung der Selbstwirksamkeit in Maßnahmen der beruflichen Teilhabeförderung positiv auf das Erreichen des Ziels der beruflichen (Re-)Integration auswirken.

Zusammengefasst gilt, dass die monitoringbasierte Umsetzung von Job-Coaching gewinnbringend umgesetzt werden konnte. Denn die Erkenntnisse zur Nützlichkeit des monitoringbasierten Job-Coachings verdeutlichen, dass die Umsetzung der wichtigen Ziele und Vorteile der Methodik gelungen ist. Im Sinne eines noch spezifischeren, bedarfsorientierteren Einsatzes könnte die Nützlichkeit zukünftig weiter erhöht werden, wenn Kenntnisse zu besonders profitierenden Personengruppen systematisch erweitert und die Monitoring-Themen weiter spezifiziert würden. Durch die Beantwortung der thematischen Fragestellung zur Zielerreichung konnte zudem einerseits inhaltliche Erkenntnisse zur Zielerreichung von arbeitslosen Personen während eines Coachings generiert werden. Andererseits wurden Vorteile des Ambulanten Monitorings bestätigt: Durch die Datenerhebung mittels Ambulantes Monitoring wurde das Vorhandensein und das Ausmaß inter- sowie intraindividuelle Unterschiede deutlich und auch Prozesse sowie deren Verlaufsform konnten beschrieben werden.

5.9.3 Limitationen

All diese Erkenntnisse sind vor dem Hintergrund einiger Einschränkungen der Interpretier- und Verallgemeinerbarkeit zu betrachten. Kurz eingegangen wurde auf die Problematik unvollständiger Datensätze und Informationen zu den Coachings. Zudem fällt auf, dass es sich vor allem bei inhaltlichen Rückmeldungen oft um Einzel- oder Minderheitenmeinungen handelt. Nichtsdestotrotz sind diese nicht weniger wichtig, da insbesondere bei Feedback-Fragen

mit offener Antwortoption zwar der Vorteil der Freiheit bei den Rückmeldungen besteht, jedoch nicht die Meinung aller Beteiligten zum gleichen Thema erfasst werden kann. Darüber hinaus sind die rekrutierten Personengruppen der Kund*innen und Coachs selbstverständlich nicht repräsentativ. Für die Kund*innen der Stichprobe wird dies anhand eines Vergleichs mit geschilderten Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit nach Achatz und Trappmann (2011), Bundesagentur für Arbeit (2019) und Isengard (2003) deutlich: Die untersuchte Stichprobe ist mit einem Durchschnittsalter von $M = 31.82$ Jahren deutlich jünger als Personen, die zur Risikogruppe der Arbeitslosen gehören. Außerdem liegt in der Stichprobe keine geringe Qualifizierung vor (54% der Kund*innen mit einem Schulabschluss der Realschule oder höher) und 60% der Stichprobe hat keine Kinder. Jedoch sind hinsichtlich eines hohen Anteils an Frauen und langzeitarbeitslosen Personen in der Stichprobe relevante Merkmale der Risikogruppe erfüllt. Im Zuge einer nachfolgenden repräsentativ angelegten Datenerhebung könnte daher die Aussagekraft der Ergebnisse zum Einsatz von monitoringbasiertem Coaching im Rahmen von Job-Coaching verstärkt werden. Zu diesem Zweck ist auch die Erhebung einer größeren Stichprobe zu empfehlen. Eine erhöhte Bereitschaft zur Projektteilnahme der Kund*innen könnte durch die Verwendung von SIM-Karten zur Übertragung der Monitoring-Daten erreicht werden. Dies geht aus dem Feedback in der Vorstudie und aus Gesprächen mit den Kooperationspartnern hervor. Denn dadurch würde die fehlende WLAN-Verfügbarkeit in der Stichprobe der arbeitslosen Personen ausgeglichen werden.

Aus methodischer Sicht ist auch zu beachten, dass in diesem Projekt I aufgrund des gewählten Designs eine Konfundierung zwischen der Methodik des Ambulanten Monitorings als Messinstrument und dessen Nutzung im Rahmen des Coachings als Intervention besteht. Eine Auflösung dieser Konfundierung erlaubt konkrete Aussagen über die Anwendbarkeit, Verwendung und Nützlichkeit des alleinigen coaching-begleitenden Einsatzes von Ambulanten Monitoring (als Messinstrument mit potenziell interventionsähnlicher Wirkung) getrennt von der des monitoringbasierten Coachings. Hierfür müssten Kund*innen eines Job-Coachings randomisiert zwei verschiedenen Interventionsgruppen zugeteilt werden. Eine Gruppe würde das monitoringbasierte Coaching erhalten, in der anderen würde das Ambulante Monitoring nur als Mess- bzw. Begleitinstrument für die Coachees, nicht jedoch als Coaching-Basis eingesetzt werden.

Schließlich gilt es die Befunde zur Zielerreichung vor dem Hintergrund allgemeiner methodischer Limitationen einzuordnen. So erfüllen die Stichprobengrößen auf inter- wie intraindividuelle Ebene zwar die Mindestanforderungen, dennoch sollten die Befunde aus den hierarchischen Modellen aufgrund möglicher Verzerrungen mit Vorsicht interpretiert werden (Hox, 2010; Maas & Hox, 2005). Zudem ist die Repräsentativität der Stichprobe eingeschränkt. Auch die entsprechend Fisher und To (2012) verwendeten Ein-Item-Skalen zur Erfassung von Zielerreichung und den Einflussvariablen sind kritisierbar, da sie eine nur wenig differenzierte Betrachtung der Konstrukte ermöglichen. Wichtig ist auch, dass die Befunde

keine kausalen Schlussfolgerungen zulassen, da die Daten hierfür zum Beispiel mittels hierarchischen Strukturgleichungsmodellen ausgewertet werden müssten (Hox et al., 2018). Aus inhaltlicher Sicht ist zu beachten, dass Zielerreichung nicht alleiniger inhaltlicher Fokus des Ambulanten Monitoring war. Folglich kann, wie beschrieben, eine breiter angelegte Untersuchung der Zielerreichung, des Zielerreichungsverlaufs und möglicher Einflussvariablen erweiternde Befunde liefern. Ob der festgestellte Zielerreichungsverlauf wie in anderen Untersuchungen (Landmann et al., 2005; Landmann & Schmitz, 2004) auf das Coaching zurückzuführen ist, lässt sich anhand des vorliegenden Projektdesigns aufgrund der Konfundierung zwischen dem Einsatz des Ambulanten Monitorings als Messinstrument und als Basis des Coachings nicht feststellen. Bei weiterführendem Interesse am Einfluss des Coachings könnten beispielsweise Untersuchungen im Kontrollgruppendesign oder die Modellierung eines diskontinuierlichen Mehrebenenregressionsmodells unter Einbezug der Coaching-Zeitpunkte als Prädiktorvariable (Singer & Willett, 2003) weitere Informationen liefern. Dies gilt vor allem dann, wenn bekannt ist, mit welchen Kund*innen Zielerreichung explizit im Coaching thematisiert wurde. Schließlich konnte hier nur ein kurzer Ausschnitt des Coachings begleitet werden. Wie sich die Zielerreichung im weiteren Verlauf des Coachings verändert, bleibt offen.

5.10 Fazit zu Projekt I

Werden alle Befunde zusammengenommen, so ist es mit diesem Projekt I gelungen monitoringbasiertes Coaching in einer ausgewählten Maßnahme zur Förderung der beruflichen Teilhabe umzusetzen, nämlich als monitoringbasiertes Job-Coaching. Dabei zeigt sich grundlegende Bereitschaft der Coachs sowie vor allem der Coachees zur Teilnahme. Eine Steigerung der Teilnahmebereitschaft, Akzeptanz und Zufriedenheit kann mit einer verbesserten Integrierbarkeit und Spezifizierung der Maßnahme erreicht werden. Trotz diesbezüglicher Defizite wird eine hohe Nützlichkeit sowie Sinnhaftigkeit des monitoringbasierten Job-Coachings deutlich, da die Vorteile des monitoringbasierten Coachings bestätigt werden: Die erhobenen Monitoring-Daten werden als wenig verzerrte Selbstauskünfte wahrgenommen, die Informationen über den Lebensalltag der Kund*innen dokumentieren und die ins Job-Coaching eingebunden werden können. Folglich sind die Daten ökologisch valide und anwendbar. Zudem können Verläufe und Veränderungen sichtbar gemacht und analysiert werden. Dabei ist diese monitoringbasierte Intervention so gestaltet, dass trotz des Technikeinsatzes nicht auf die Vorteile von Face-to-Face-Coaching verzichtet werden muss. Das Coaching kann durch das Ambulante Monitoring sogar bereichert werden, durch eine gesteigerte Reflexion und Selbstbeobachtung der Kund*innen und deren stärkere Partizipation am Beratungsprozess. Darüber hinaus wird klar, dass der Einsatz des Ambulanten Monitorings im Job-Coaching vor allem für bestimmte Personengruppen lohnenswert erscheint, zum Beispiel für schlecht erreichbare, technikaffine oder psychisch instabile Kund*innen. Insgesamt hat die Implementations- und

Ergebnisevaluation also sehr positive Ergebnisse hervorgebracht. Zudem stellt sich heraus, dass eine weitere Anpassung der Methodik und ihres Einsatzes an die Kund*innen, die Coaching-Themen und den Arbeitsalltag entscheidend für zukünftige wissenschaftliche Projekte und vor allem für eine Implementation in der Praxis ist. Grundlegend dafür ist die explizite Zusammenarbeit zwischen wissenschaftlichem Team und Coachs, um genau diese Bedürfnisse sowie die tatsächlich gegebenen Möglichkeiten zur Umsetzung von monitoringbasiertem Job-Coaching besser beachten zu können. Diese sowie weitere aus diesem Projekt I abgeleitete Empfehlungen für den allgemeinen Einsatz monitoringbasierten Coachings in der Praxis beruflicher Teilhabe werden abschließend in dieser Arbeit in Kapitel 8 genauer dargestellt. Schließlich kann auch angesichts von Bedarfen der Arbeitslosenforschung (Wacker, 2001) auf dieser gelungenen Erprobung des monitoringbasierten Coachings aufgebaut werden, um beispielsweise folgende Forschungsfragen zu beantworten: Kann mit monitoringbasiertem Job-Coaching die Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden? Kann durch monitoringbasiertes Coaching sogar der Eintritt in Wiederbeschäftigung erleichtert werden, wenn mit angepasstem Coaching eine bedarfsorientierte Unterstützung im Rahmen des Wiedereintritts in die Beschäftigung oder Rente, als sog. Nachbetreuung, geleistet wird?

6 Projekt II: Monitoringbasiertes Selbstwirksamkeitscoaching für junge berufliche Rehabilitand*innen

In diesem Kapitel 6 werden zwei Studien zur Erprobung des monitoringbasierten Coachings in der Berufsausbildung in einem Berufsbildungswerk präsentiert. In diesen Studien wurde das monitoringbasierte Coaching spezifisch als monitoringbasiertes Selbstwirksamkeitscoaching für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf umgesetzt und evaluiert.

6.1 Zielsetzung

Neues Wissen erwerben und umsetzen, Aufgaben zufriedenstellend bewältigen, die Anforderungen von Vorgesetzten und Lehrer*innen erfüllen, mit neuen Kolleg*innen zusammenarbeiten oder eine neue Tagesstruktur einhalten, all das sind nur einige Anforderungen, denen Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der Absolvierung ihrer Berufsausbildung begegnen. Bei dadurch entstehenden Belastungen kann Selbstwirksamkeit ein Faktor sein, der zur erfolgreichen Bewältigung beiträgt (Bengel, Meinders-Lücking & Rottmann, 2009). Selbstwirksamkeit gilt daneben auch als bedeutsamer Prädiktor für Erfolge im beruflichen Kontext. So ist schon die Stellensuche erfolgreicher, wenn die auf Stellensuche bezogene Selbstwirksamkeit hoch ist (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Auch Karriereerfolg hängt beispielsweise mit Selbstwirksamkeit zusammen, derart, dass sowohl geringe allgemeine als auch karrierebezogene Selbstwirksamkeit ein signifikantes Hindernis für Laufbahnerfolg gemessen am Gehalt ist (Ng & Feldman, 2014). Ebenso spielt Selbstwirksamkeit für Laufbahn-Commitment sowie Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle (Hofer & Spurk, 2019; Zenger et al., 2013). Während Selbstwirksamkeit bei der Vorhersage von Laufbahnerfolg zunehmend beachtet wird (Volmer & Köppe, 2019), gilt es sie auch im ersten Kontakt mit dem Berufskontext, wie der Berufsausbildung, zu thematisieren. Relevant erscheint dies insbesondere dann, wenn die Berufsausbildung unter besonderen Umständen und zusätzlichen Belastungen absolviert wird. Dies trifft auf die berufliche Qualifizierung im Berufsbildungswerk von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf zu. Denn sie sind beispielsweise konfrontiert mit dem Auszug von Zuhause und dem Wohnen im Internat, dem Zusammenleben in der dortigen Wohngemeinschaft und dem Umgang mit den vielfältigen Aufgaben und Anforderungen bei Vorliegen einer Beeinträchtigung. Zudem gibt es Hinweise für eine tendenziell geringer ausgeprägte Selbstwirksamkeit in dieser Personengruppe (Kapitel 6.3.2), sodass dieser mögliche Schutzfaktor zum Teil wegfällt oder nur eingeschränkt unterstützen kann. Zusammengefasst bedeutet dies, dass einer Förderung der Selbstwirksamkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Berufsbildungswerk eine besondere Bedeutung zukommt. Aufgrund

dieses Bedarfs, der auch von Mitarbeitenden des kooperierenden Berufsbildungswerks an die Mitarbeitenden der Professur für Psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie der Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt herangetragen wurde, wird das Konzept des monitoringbasierten Coachings in diesem Projekt II als zielgruppenspezifisches Selbstwirksamkeitscoaching umgesetzt und erprobt. Eine erste Pilotstudie wurde dazu 2015/16 an der Professur durchgeführt (Moraß et al., 2018; Riedl, Schmid, Moraß & Thomas, 2021). Darauf aufbauend wurden die im Folgenden dargestellte Hauptstudie und deren Folgestudie entwickelt und durchgeführt. Übergeordnet stellen sich in diesem Projekt daher die Fragen: Wie wird die Anwendbarkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitandinnen eines Berufsbildungswerks beurteilt? Inwiefern kann dieses monitoringbasierte Selbstwirksamkeitscoaching gewinnbringend eingesetzt werden?

Als gemeinsamer theoretischer Hintergrund beider dargestellten Studien wird auf die Zielgruppe (Kapitel 6.2), auf das Konzept der Selbstwirksamkeit (Kapitel 6.3) und auf Selbstwirksamkeitscoaching (Kapitel 6.4) eingegangen. Im Anschluss (Kapitel 6.5 bis 6.8) wird zuerst die Hauptstudie vorgestellt. Mit dieser wird den Limitationen der Pilotstudie begegnet und das Ziel einer Erprobung mit größerer Stichprobe, im Kontrollgruppen-Design und mit breiterer Betrachtung verschiedener Evaluationskriterien verfolgt. Das sich aus den Ergebnissen dieser Hauptstudie ergebende weitere Forschungsinteresse hinsichtlich einer genaueren Betrachtung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des Coachings und dessen Wirkfaktoren wird nachfolgend in der Folgestudie (Kapitel 6.9 bis 6.13) empirisch untersucht. Zusammenfassend wird abschließend aus beiden Studien gemeinsam ein Schlussfazit zum Projekt II (Kapitel 6.14) gezogen.

6.2 Zielgruppe der jungen beruflichen Rehabilitand*innen

6.2.1 Berufsausbildung im Berufsbildungswerk

Die Zielgruppe des vorliegenden Projekts II sind junge berufliche Rehabilitand*innen, die ihre Ausbildung in einem Berufsbildungswerk absolvieren. Ein Berufsbildungswerk ist nach SGB IX (2020) § 51 Absatz 1 eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation für die Unterstützung bei der beruflichen Ersteingliederung. Da im Berufsbildungswerk ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt wird, gibt es dort nicht nur Angebote zu Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, sondern auch für Wohnen (z.B. Internat) und Freizeit. Die Absolvierung der Berufsausbildung erfolgt in den Werkstätten der Berufsbildungswerke, in den zugehörigen Berufsschulen mit oft sonderpädagogisch geschultem Lehrpersonal sowie im Rahmen eines Betriebspraktikums. Abhängig von den Schwerpunkten des Berufsbildungswerks können verschiedene Berufe erlernt werden. Dabei wird unterschieden zwischen regulären Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG, 2020) § 5 in Verbindung mit Handwerksordnung (HwO, 2020) § 25 und besonderen Fachpraktikerausbildungen nach BBiG (2020) § 66 in Verbindung mit HwO (2020) § 42m mit beispielsweise reduziertem Theorieanteil. Nach erfolgreichem

Abschluss der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden einen staatlich anerkannten Abschluss. Während der Ausbildung bekommen die Rehabilitand*innen Unterstützung von sozialpädagogischem, medizinischem, psychologischem und/oder sonderpädagogischem Fachpersonal bei der beruflichen und sozialen Integration, gesundheitlichen Anliegen, therapeutischem Bedarf und/oder schulischen Schwierigkeiten. Abhängig von den Schwerpunkten des jeweiligen Berufsbildungswerks und den persönlichen Anliegen können auch weitere Fachdienste beteiligt sein. Schließlich erhalten die Teilnehmenden auch beim Übergang auf den Arbeitsmarkt Unterstützung (Neumann, Lenske, Werner & Hekman, 2010). Die Rehabilitationsmaßnahmen in einem Berufsbildungswerk werden zumeist von der Bundesagentur für Arbeit finanziert (Tophoven, 2020).

6.2.2 Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf

Die berufliche Erstausbildung in einem Berufsbildungswerk ist ein besonderes Unterstützungsangebot für Personen, die nach SGB IX (2020) § 49 Absatz 1 eine Behinderung haben oder von dieser bedroht sind. Diese Zielgruppe der jungen Rehabilitand*innen beschreiben Seyd und Schulz (2012) hinsichtlich soziodemographischer Merkmale. Dementsprechend sind die Teilnehmenden im Berufsbildungswerk, die ihre Ausbildung beginnen, zu zwei Dritteln männlich und zu einem Drittel weiblich. Das durchschnittliche Alter betrug im Jahr 2011 bei Beginn der Ausbildung 20,4 Jahre, wobei dieser Wert einrichtungsabhängig zwischen 18,3 Jahren bis 24,4 Jahren variierte. Unter Beachtung der Ausbildungsdauer können die Rehabilitand*innen aus entwicklungspsychologischer Sicht folglich den Altersgruppen der Jugendlichen und junge Erwachsenen zugeordnet werden (Freund & Nikitin, 2018; Weichold & Silbereisen, 2018). Durch Seyd und Schulz (2012) wird ergänzt, dass der zuletzt erworbene Schulabschluss für den Großteil der Teilnehmenden maximal der Hauptschulabschluss ist (ca. 23% mit Förderschulabschluss, ca. 41% mit Hauptschulabschluss). Für nur etwa 20% ist es ein Realschulabschluss. Vor dem Eintritt in die Berufsausbildung haben die Ausbildungsbeginnenden im Bereich der Ersteingliederung inzwischen immer häufiger eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolviert, welche ebenso in Berufsbildungswerken oder auch extern angeboten wird (Seyd & Schulz, 2012; Reims et al., 2018).

Die Behinderungsarten junger Rehabilitand*innen in der Ersteingliederung sind vielfältig, wobei 2014 die Mehrheit eine Lernbehinderung hatte, gefolgt von psychischer und geistiger Behinderung (Reims, Tisch & Tophoven, 2016). Weniger Personen waren von Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates, Hör-, neurologischen, Seh-, organischen oder sonstigen Behinderungen betroffen. Daneben sind natürlich auch Mehrfachbehinderungen möglich. Diese Einschränkungen bei den jungen beruflichen Rehabilitand*innen decken sich inhaltlich größtenteils mit den sieben Förderschwerpunkten des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (2020) Artikel 20 Absatz 1. Diese Förderschwerpunkte werden vom Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepu-

blik Deutschland (KMK, 1994) beschrieben und um einen Förderschwerpunkt zur körperlichen und seelischen Verfassung ergänzt (Tabelle 12). Die Benachteiligungen dieser Zielgruppe sind auf negative äußere Rahmenbedingungen sowie negative individuelle Voraussetzungen zurückzuführen (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2005). Jugendliche mit Behinderungen gelten nach Eckert (2006) als Teilgruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. In Verallgemeinerung dessen sowie entsprechend der Argumentation von Widmer-Wolf (2008), der den Begriff des besonderen Förderbedarfs diskutiert und die Vorteile gegenüber verwandten Begriffen wie „*sonderpädagogischem Förderbedarf* [Hervorhebung v. Verf.]“ (S. 60) oder „*besonderen Bedürfnissen* [Hervorhebung v. Verf.]“ (S. 60) herausstellt, wird sich hier auf die Personengruppe der jungen beruflichen Rehabilitand*innen auch mit dem Begriff der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf bezogen.

Tabelle 12. Beschreibung der Förderschwerpunkte nach KMK (1994)

Förderschwerpunkt	Inhaltlicher Fokus der Förderung
Lernen	„das Lern- und Leistungsverhalten, insbesondere das schulische Lernen, das Umgehen-Können mit Beeinträchtigungen beim Lernen“ (KMK, 1994, S. 6)
Sprache	„die Sprache, das Sprechen, das kommunikative Handeln, das Umgehen-Können mit sprachlichen Beeinträchtigungen“ (KMK, 1994, S. 6)
Emotionale und soziale Entwicklung	„die emotionale und soziale Entwicklung, das Erleben und die Selbststeuerung, das Umgehen-Können mit Störungen im Erleben und Verhalten“ (KMK, 1994, S. 6)
Geistige Entwicklung	„die geistige Entwicklung, das Umgehen-Können mit geistiger Behinderung“ (KMK, 1994, S. 6)
Körperliche und motorische Entwicklung	„die körperliche und motorische Entwicklung, das Umgehen-Können mit erheblichen Beeinträchtigungen im Bereich der Bewegung und mit körperlicher Behinderung“ (KMK, 1994, S. 6)
Hören	„das Hören, die auditive Wahrnehmung, das Umgehen-Können mit einer Hörschädigung“ (KMK, 1994, S. 7)
Sehen	„das Sehen, die visuelle Wahrnehmung, das Umgehen-Können mit einer Sehschädigung“ (KMK, 1994, S. 7)
Körperliche und seelische Verfassung	„die körperliche und seelische Verfassung, das Umgehen-Können mit einer lang andauernden Krankheit“ (KMK, 1994, S. 7)

Insgesamt handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe, sodass eine vollumfängliche Beschreibung den Umfang dieser Arbeit übersteigen würde. Daher wird hier auf die größte Gruppe der Personen mit Lernbehinderung bzw. -schwierigkeiten näher eingegangen (Eser, 2006; Reims et al., 2016). Merkmale sind laut Bender (2004) einerseits kognitive Auffälligkeiten, wie ein niedrigerer Intelligenzquotient, Aufmerksamkeitsdefizite, Gedächtniseinschränkungen, höhere Impulsivität, Sprach- und Leseschwierigkeiten und unvollständiges Verständnis von Sozialsituationen. Andererseits gehört bezogen auf die Persönlichkeit ein geringeres Selbstkonzept, tendenziell eine externe Attribution des Kontrollerlebens sowie höhe-

re Ängstlichkeit und Depression dazu. Bezogen auf den sozialen Kontext wird zudem eine verringerte soziale Akzeptanz der Betroffenen festgestellt, die beispielsweise auf schlechtere Leistungen und unangepasstes Sozialverhalten zurückgeführt wird. Darüber hinaus führt Eser (2006, S. 50f.) infolge einer Zusammenfassung verschiedener Arbeiten als Merkmale höheren benötigten Zeitaufwand, geringere Abstraktionsfähigkeit, geringere Handlungsorganisation, geringere Transferfähigkeiten und geringere extrafunktionale Schlüsselfertigkeiten (z.B. Belastungsfähigkeit) an. Auch lernt die beschriebene Personengruppe demnach eher personenabhängig als sachorientiert. Schließlich fällt es den Personen oft schwer verschiedene Gefühle und Emotionen zu differenzieren (Bleidick, 1998). Beim Vergleich mit Rehabilitand*innen mit anderen Beeinträchtigungen zeigen sich Parallelen (Steiner, Egger-Subotitsch & Weber, 2006). Zum Beispiel können nach Steiner et al. (2006) Konzentrationsschwierigkeiten oder eingeschränkte Sozialkontakte auch mit psychischen oder neurologischen Erkrankungen einhergehen oder eine allgemeine geringere Leistungsfähigkeit sowie Belastbarkeit auch mit verschiedenen körperlichen Erkrankungen (z.B. des Stütz- und Bewegungsapparates oder mit organischen Ursachen) verbunden sein. Auf Jugendliche und junge Erwachsene mit Seh- oder Hörbehinderungen wird hier sowie im Folgenden nicht näher eingegangen, da das in diesem Projekt kooperierende Berufsbildungswerk nach Aussage dortiger Mitarbeitenden keinen ausgewiesenen Schwerpunkt für diese Sinnesbeeinträchtigungen hat.

Wie alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben die Personen der Zielgruppe altersgruppenspezifische Entwicklungsaufgaben zu bewältigen. Die Entwicklungsaufgaben werden zwar abhängig vom Autor unterschiedlich grob gegliedert, doch findet sich auch inhaltliche Übereinstimmung: So gelten früher wie heute das Erlernen eines Berufs bzw. die Absolvierung einer Berufsausbildung als Herausforderung im Jugendalter und der Berufseinstieg als Herausforderung im jungen Erwachsenenalter (Havighurst, 1972; Hurrelmann & Quenzel, 2012). Wie einleitend beschrieben kann die Berufsausbildung allerdings allgemein sowie speziell für berufliche Rehabilitand*innen mit besonderen Anforderungen verbunden sein. Berufliche Rehabilitand*innen gehen mit diesen Anforderungen unterschiedlich um. Es wird zwischen Personen unterschieden, die entsprechend ihrer Selbstauskünfte ihre Rehabilitationsmaßnahme „als Chance begreifen, (...) die sie als Herausforderung annehmen und Personen, für die die berufliche Rehabilitation einen alltäglichen Kampf darstellt“ (Tisch et al., 2017, S. 9f.). Entsprechend kommt der Unterstützung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Berufsausbildung eine große Bedeutung zu.

6.3 Selbstwirksamkeit

6.3.1 Konstrukt der Selbstwirksamkeit und assoziierte Konstrukte

Mit dem Begriff der Selbstwirksamkeit meint Bandura (1997) das Ausmaß, in dem Personen davon überzeugt sind, durch eigene Kapazitäten gewünschte Ziele selbst erreichen zu können. Dementsprechend geht es nicht darum, über welche Kompetenzen eine Person zur Aus-

führung einer Aufgabe verfügt, sondern darum, ob sie glaubt, eine Aufgabe mit den ihr zur Verfügung stehenden Fähigkeiten und Fertigkeiten meistern zu können (Bandura, 1997). Das individuelle Ausmaß der Selbstwirksamkeit hat folglich einen vielfältigen Einfluss darauf, wie mit Herausforderungen, Hindernissen oder unangenehmen Erlebnissen umgegangen wird und wie viel Anstrengung gezeigt wird (Bandura, 1977). Personen mit hoher Selbstwirksamkeit setzen sich beispielsweise höhere Ziele und setzen bestehende Kompetenzen flexibler ein (Bandura, 1997). Zudem zeigen Schüler*innen mit höherer (akademischer und selbstregulationsbezogener) Selbstwirksamkeit weniger Problemverhalten, bessere Schulnoten und sind beliebter bei Gleichaltrigen (Caprara, Barbaranelli, Pastorelli & Cervone, 2004). Insgesamt fasst Pajares (2005) Aussagen nach Bandura sowie empirische Befunde zusammen und macht deutlich, dass Selbstwirksamkeit das gesamte Leben beeinflusst, das heißt Denkweisen, Motivation, Selbstregulation, Verhalten, Vulnerabilität und damit insbesondere Lebensentscheidungen und -wege.

Selbstwirksamkeit wird jedoch nicht nur als generalisiertes Konstrukt (Schwarzer, 1994) verstanden, sondern auch als bereichsspezifisch (Bandura, 1997) oder sogar aufgabenspezifisch, zum Beispiel bezüglich des Lösens mathematischer Aufgaben (Briones-Rodriguez, Morales-Martinez, Santos-Alcantara, Lopez-Ramirez & Urdiales-Ibarra, 2016). Im Folgenden wird das Verständnis von Selbstwirksamkeit als bereichsspezifisches Konstrukt in den Fokus gerückt. Diesbezüglich hat Selbstwirksamkeit insbesondere für Kinder eine dreifaktorielle Struktur mit den Dimensionen „social self-efficacy, academic self-efficacy, and emotional self-efficacy“ (Muris, 2001, S. 145). Bezogen auf die in diesem Projekt relevante Altersgruppe der Jugendlichen weisen nach Minter und Pritzker (2017) Skalen zur Erfassung von zwei dieser Dimensionen eine hohe Reliabilität auf: soziale Selbstwirksamkeit und „Academic Self-Efficacy“ (Minter & Pritzker, 2017, S. 818). Inhaltlich bezeichnet soziale Selbstwirksamkeit nach Anderson und Betz (2001) das Ausmaß der Überzeugungen, im sozialen Kontext angemessen interagieren zu können. Mehr Bezug zu Anforderungssituationen stellt Satow (2002) her. Denn demnach wird soziale Selbstwirksamkeit „als das optimistische Vertrauen in die eigenen sozialen Kompetenzen angesichts schwieriger sozialer Konflikt- und Anforderungssituationen“ (Satow, 2002, S. 176) verstanden, wobei schul- und alterstypische sowie außerschulische Situationen eingeschlossen sind. Die zweite Selbstwirksamkeitsdimension kann entsprechend der Beschreibung und Erfassung in Bandura, Caprara, Barbaranelli, Pastorelli und Regalia (2001) im Deutschen mit schulbezogener Selbstwirksamkeit übersetzt werden. Darunter verstehen Schwarzer und Jerusalem (2002) Überzeugungen von Schüler*innen, schulische Anforderungssituationen erfolgreich meistern zu können. Der in diesem Projekt II fokussierte Kontext ist jedoch nicht auf Schule beschränkt, da die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht nur am (Berufs-)Schulalltag teilnehmen, sondern auch ihren Ausbildungs- bzw. Berufsalltag erleben. Dementsprechend wird das Konzept der schulischen Selbstwirksamkeit für eine zielgruppenbezogene bessere Passung um die Komponente der beruflichen

Selbstwirksamkeit ergänzt. Mit beruflicher Selbstwirksamkeit wird die Überzeugung bezeichnet, Arbeitsaufgaben erfolgreich ausführen zu können (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). Schulbezogene und berufliche Selbstwirksamkeit werden in dieser Arbeit zusammengefasst und aufgrund des gemeinsam enthaltenen Leistungsaspekts als leistungsbezogene Selbstwirksamkeit bezeichnet. Insgesamt wird in diesem Projekt folglich der Blick speziell auf soziale Selbstwirksamkeit sowie leistungsbezogene Selbstwirksamkeit als bereichsspezifische Dimensionen der Selbstwirksamkeit gerichtet. Damit beziehen sich die untersuchten Selbstwirksamkeitsdimensionen auch auf die drei Lebensbereiche, die die Lebenswelt der betrachteten Altersgruppe abdecken und die für die Selbstwirksamkeit von Jugendlichen nach Schunk und Meece (2005) besonders relevant sind: Autoritätspersonen und Gleichaltrige (hier als sozialer Bereich zusammengefasst) sowie Schule bzw. Ausbildung.

Selbstwirksamkeit ist mit verschiedenen psychologischen Konstrukten assoziiert, wie beispielsweise mit Ergebniserwartung (Bandura, 1986), Selbstkonzept (Zimmerman, 2000) und Selbstregulation (Luszczynska, Scholz & Schwarzer, 2005). Dies gilt ebenso für die drei Konstrukte des (1) Befindens, (2) Kontrollerlebens und (3) Kontrollbedürfnisses, die im vorliegenden Studiendesign relevant sind, sodass hier spezifischer auf deren Bezug zu Selbstwirksamkeit eingegangen wird. (1) Untersuchungen zum Zusammenhang von Selbstwirksamkeit und Befinden beziehen sich auf unterschiedliche Arten der Selbstwirksamkeit und unterschiedliche Operationalisierungen von Befinden. Zum Beispiel gilt Selbstwirksamkeit als bedeutsamer Prädiktor emotionaler Gesundheit bei Erwachsenen mit Sprachstörungen (Botting, Durkin, Toseeb, Pickles & Conti-Ramsden, 2016) und bei italienischen Jugendlichen korreliert Selbstwirksamkeit hinsichtlich Emotionsregulation, Emotionen und Sozialleben positiv mit allgemeinem Wohlbefinden bzw. Freude oder täglicher Affektintensität (Bassi, Delle Fave, Steca & Caprara, 2018; Caprara, Steca, Gerbino, Paciello & Vecchio, 2006; Tommasi et al., 2018). Gemeinsam ist den Studien der gefundene positive Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Befinden. (2) Auch subjektives Kontrollerleben bzw. der „Locus of Control“ (Rotter, 1990, S. 489; Levenson, 1981; Rotter, 1966) kann mit Selbstwirksamkeit assoziiert werden. Denn Selbstwirksamkeit wird entsprechend der konzeptionellen und messtheoretischen Betrachtungen von Ajzen (2002) als Komponente verhaltensbezogenen Kontrollerlebens verstanden. Verstanden und erfasst wird Kontrollbedürfnis als überdauerndes Merkmal (Rees & Cooper, 1992; Goetz, Frenzel, Stoeger & Hall, 2010). (3) Abzugrenzen vom subjektiven Kontrollerleben ist das, auch als Trait-Variable geltende, Kontrollbedürfnis (Burger & Cooper, 1979). Dieses ist mit Selbstwirksamkeit assoziiert (Burger, 1992; Woodward & Strudler Wallston, 1987). Einen Zusammenhang zwischen Kontrollbedürfnis und Selbstwirksamkeit finden Bakke und Henry (2015) bezüglich der Neigung zur Nutzung neuer Technologien. Noch deutlicher wird die Assoziation beider Konstrukte darin, dass Personen mit einem geringen Kontrollbedürfnis ein Selbstwirksamkeitscoaching nützt (Amoura, Berjot, Gillet & Altintas 2014; Parker, Jimmieson & Amiot, 2009). Personen mit geringem Kontrollbedürfnis sind

im Vergleich zu Personen mit hohem Kontrollbedürfnis beispielsweise passiver. Das Selbstwirksamkeitscoaching ist für sie dadurch nützlich, dass sie mehr selbst steuern möchten. Dadurch wird darüber hinaus der Bezug zwischen Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung deutlich, der aus konzeptioneller (Martinek & Kipman, 2016; Sweet, Fortier, Strachan & Blanchard, 2012) als auch empirischer (Nota, Soresi, Ferrari & Wehmeyer, 2011; Sweet et al., 2012) Sichtweise besteht.

Diese Befunde verdeutlichen, dass im Rahmen der Thematisierung von Selbstwirksamkeit auch der Einbezug von Befinden und subjektivem Kontrollerleben sinnvoll ist. Zudem sollte nicht nur Selbstwirksamkeit als zentrale Zielvariable, sondern auch das Kontrollbedürfnis als relevantes Surrogatkriterium betrachtet werden. Denn sollte die intendierte Förderung von Selbstwirksamkeit auch mit einer Erhöhung des Kontrollbedürfnisses einhergehen, wird ein entscheidender Beitrag geleistet, um zu einer erhöhten Selbstbestimmung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf beizutragen.

6.3.2 Selbstwirksamkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf

Die Relevanz der Betrachtung und Förderung von Selbstwirksamkeit für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf wird im Folgenden thematisiert. Grundlage dafür ist die Annahme einer tendenziell eher niedrig ausgeprägten Selbstwirksamkeit in dieser Personengruppe, welche im Folgenden mit Hilfe der Voraussetzungen für die Ausbildung hoher Selbstwirksamkeit und mit empirischen Studien begründet wird. Aufgrund der großen Heterogenität der Stichprobe beziehen sich die wenigen gut passenden Befunde jedoch oft nur auf einzelne Teilgruppen der Zielgruppe dieses Projekts. Ein Schwerpunkt liegt auch hier auf Studienergebnissen für Personen mit Lernbehinderung. Schüler*innen mit Lernbeeinträchtigungen sind häufig, vor allem in der Schule, mit zahlreichen Frustrationen und Enttäuschungen konfrontiert (Bender, 2004; Lackaye, Margalit, Ziv & Ziman, 2006). Aus Gesprächen mit Experten aus der Praxis geht hervor, dass dies insgesamt für viele Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf gilt. Das folglich geringere Erfolgserleben beeinträchtigt die Selbstwirksamkeit, vor allem dann, wenn diese noch nicht stabil ausgebildet ist (Bandura, 1997). Zudem berichten Klassen (2008) für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen sowie Eser und Sedlatschek-Dussling (2005) für Jugendliche mit Lern- und Mehrfachbehinderungen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, dass eigene Fähigkeiten stark überschätzt werden. Dies ging aus einem Vergleich von den Einschätzungen der Jugendlichen selbst und denen der Ausbildenden zum Fortschritt der Jugendlichen hervor. Derartige Fehleinschätzungen können zum häufigeren Erleben von Misserfolgssituationen beitragen und die Selbstwirksamkeit reduzieren. Eine empirische Studie zum Vergleich der sozialen Selbstwirksamkeit von slowenischen Jugendlichen mit Lernstörung/-behinderung und ihren Peers ohne besonderem Förderbedarf liegt von Vukman, Lorger und Schmidt (2018) vor. Es zeigten sich

signifikant niedrigere Werte der sozialen Selbstwirksamkeit bei den überwiegend männlichen Schülern mit Lernstörung. Zudem stieg im Verlauf des untersuchten ersten Ausbildungsjahres einer beruflichen Ausbildung der mittlere Unterschied zwischen den Selbstwirksamkeitswerten beider Gruppen an und die Ausprägung der sozialen Selbstwirksamkeit bei den Jugendlichen mit Lernstörung verringerte sich während dieser Zeit signifikant.

Niedrige Selbstwirksamkeit hat weitreichende Konsequenzen auf Denken, Verhalten, emotionale Reaktionen und somit auf die psychosoziale Funktionsfähigkeit; im Grunde also auf das gesamte Leben (Bandura, 1986; Pajares, 2005). Konkreter sind Personen mit geringer Selbstwirksamkeit oft teilnahmslos, resigniert, selbstabwertend oder niedergeschlagen (Bandura, 1997). Ebenso können Optimismus, Motivation, Leistung sowie Wohlbefinden eingeschränkt sein (Luszczynska, Gutiérrez-Doña & Schwarzer, 2005; Zimmerman, 2000). Auch ist das Ausmaß der Selbstwirksamkeit entscheidend dafür, wie erfolgreich Jugendliche und junge Erwachsene für ihre Altersgruppe relevante Herausforderungen und Aufgaben meistern können (Bandura, 1997). Entsprechend kann sich geringe Selbstwirksamkeit von jungen beruflichen Rehabilitand*innen negativ auswirken auf die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben (Havighurst, 1972; Oerter & Dreher, 2008), die mit dem Jugendalter und jungen Erwachsenenalter einhergehen. Folglich erscheint eine Selbstwirksamkeitsförderung in dieser Personengruppe als bedeutsam.

6.3.3 Relevanz für die berufliche Entwicklung

Zu den Entwicklungsaufgaben, die Personen der Zielgruppe im Rahmen des betrachteten beruflichen Kontext meistern müssen, gehören die Vorbereitung einer beruflichen Karriere und der Einstieg ins Berufsleben (Havighurst, 1972; Oerter & Dreher, 2008). Dementsprechend ist für das vorliegende Projekt der Einfluss von Selbstwirksamkeit auf die berufliche Entwicklung relevant. Berufliche Entwicklung wird abhängig von der Betrachtungsperspektive unterschiedlich beschrieben: Es geht um Entscheidungspunkte im Rahmen der Entwicklung der beruflichen Identität (Explorieren der Berufswelt bzw. des Arbeitsfeldes, Sich-Etablieren im neuen Job, Versetzungen oder Jobwechsel, Vorbereitung sowie Eintritt in den Ruhestand; Super, 1990), um Berufswahlentscheidungen und deren Einflussfaktoren (Mitchell & Krumboltz, 1990), um Kombinationen bzw. Interaktionen aus Individuum und (Arbeits-)Umfeld als relevante Faktoren für Berufsentwicklung (Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1985) oder ergänzend dazu um den Einfluss kognitiver Faktoren (Lent & Hackett, 1994). Als ein solcher kognitiver Faktor gilt demnach auch Selbstwirksamkeit, die folglich in Übereinstimmung mit Bandura (1997) für berufliche Entwicklung angesehen wird. Konkreter beschreiben Bandura, Barbaranelli, Caprara und Pastorelli (2001), dass die berufliche Selbstwirksamkeit von Jugendlichen die Art der gewünschten bzw. nicht gewünschten Karriere, der beruflichen Ebene und die Vorstellung zum Berufsleben beeinflusst. Daneben wird auch die Berufswahlaktivität durch hohe Selbstwirksamkeit begünstigt (Struck, 2013). Zudem stellen Pinquart, Juang und

Silbereisen (2003) fest, dass Selbstwirksamkeit mit Arbeitslosigkeit negativ und mit Arbeitszufriedenheit positiv korreliert, wobei unter anderem Stresserleben die Zusammenhänge mediiert. Spezifischer bezogen auf die Jobsuche und deren Gelingen finden Moynihan, Roehling, LePine und Boswell (2003), dass hohe Selbstwirksamkeit bezüglich der Jobsuche mit mehr Stellenangeboten insgesamt sowie mit mehr Stellenangeboten favorisierter Arbeitgeber zusammenhängt. Außerdem wird anhand eines Moderatorzusammenhangs deutlich, dass bei Personen mit diesbezüglich hoher Selbstwirksamkeit Bewerbungsgespräche eher in ein Jobangebot münden als bei Personen mit niedriger Selbstwirksamkeit bezüglich Jobsuche-Aktivität. Werden neben Selbstwirksamkeit auch berufliche Interessen als Prädiktoren im Prozess der beruflichen Entwicklung betrachtet, wird deutlich, dass eine hohe Selbstwirksamkeit ein besserer Prädiktor für Beständigkeit und Leistung als das Ausmaß der Berufsinteressen(-kongruenz) ist (Lent, Brown & Larkin, 1987). Kombiniert stehen die Ausprägung von Selbstwirksamkeit und Berufsinteressen in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß, in dem Schüler*innen verschiedene Berufsfelder als potenzielle berufliche Möglichkeiten erachten (Lent et al., 1987). Ähnliche Ergebnisse berichteten bereits Betz und Hackett (1981), die zwischen traditionellen und nicht-traditionellen Beschäftigungen unterscheiden und auch Geschlechtsunterschiede thematisieren. Als Ursache für Geschlechterunterschiede in der Höhe der Selbstwirksamkeit werden Sozialisationsprozesse betrachtet, aufgrund welcher Frauen weniger Chancen für die Entwicklung hoher berufsbezogener Selbstwirksamkeit erhalten als Männer. Eine analoge Erklärung ist auch für andere benachteiligte Personengruppen, wie Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf, denkbar. Auf den Einfluss der Selbstwirksamkeit für die Berufsentwicklung speziell für Personen mit Einschränkungen gehen Panagos und DuBois (1999) ein. Hier wird für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten auch der hohe Einfluss der Selbstwirksamkeit auf berufliche Interessen betont. Dementsprechend gelten subjektive Faktoren, wie Selbstwirksamkeit, als bedeutendere Einflussfaktoren auf die berufliche Entwicklung als objektive Fertigkeiten. Zudem wird von Bal, Sattoe, van Schaardenburgh, Floothius, Roebroek und Miedema (2016) die Ausprägung der Selbstwirksamkeit von jungen Erwachsenen mit körperlichen Beeinträchtigungen als hinderlicher Faktor für das Finden und Behalten eines Arbeitsplatzes angesehen.

Für dieses Projekt ist jedoch nicht nur die Bedeutung der generellen und berufsbezogenen Selbstwirksamkeit im Rahmen der beruflichen Entwicklung relevant. Insbesondere liegt das Augenmerk auf der (anhand des Konstrukts der schulischen Selbstwirksamkeit definierten) leistungsbezogenen und der sozialen Selbstwirksamkeit. In diesem Kontext wird die bereits benannte Erkenntnis herangezogen, dass berufsbezogene Selbstwirksamkeit zusammen mit dem Geschlecht und beruflichen Interessen vorhersagt, wie groß die Bandbreite von als realistisch angesehenen Berufsmöglichkeiten ist (Betz & Hackett, 1981). Denn ein analoger Zusammenhang könnte auch für schulische und soziale Selbstwirksamkeit gelten, da mit jedem Beruf ein unterschiedliches Ausmaß an schulischen und sozialen Anforderungen verbunden

ist. Verdeutlicht an der schulischen Selbstwirksamkeit wird die Analogie folgendermaßen hergestellt: Hat eine Person eine hohe schulische Selbstwirksamkeit, so ist sie überzeugt, schulische Anforderungen gut meistern zu können (Schwarzer & Jerusalem, 2002). Folglich kann sie diesbezügliche Anforderungssituationen gut bewältigen und erfüllt somit eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Absolvierung der Berufsausbildung oder des Berufseinstiegs in Berufen oder Tätigkeitsfeldern, die höhere schulische Anforderungen beinhalten als andere. Zudem erweitert sich das potenzielle Ausbildungs- und Berufsfeld, wodurch größere Erfolgchancen zum Erhalt einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle bestehen. Analog wird der Zusammenhang für soziale Selbstwirksamkeit und soziale Anforderungen gesehen.

Zusammenfassend wird geschlussfolgert, dass eine geringe Selbstwirksamkeit allgemein und auch bei Personen der Zielgruppe mit negativen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung, einschließlich Berufsausbildung und -einstieg, verbunden ist. Der Einfluss ist dabei vielfältig und bezieht sich auf Vorstellungen zum Berufsleben und zu beruflichen Möglichkeiten, auf erfolgreiche Jobsuche, auf das Behalten eines Arbeitsplatzes sowie auf Arbeitszufriedenheit.

Vor diesem Hintergrund erscheint die Förderung der Selbstwirksamkeit von Personen mit Förderbedarf sinnvoll und wichtig. Belegt wird diese Folgerung von verschiedenen Studienautoren, die sich auf spezifische Personengruppen der Zielgruppe beziehen. So profitieren nach Bal et al. (2016) junge Erwachsene mit körperlichen Beeinträchtigungen von einer Intervention, die unter anderem zur Steigerung der Selbstwirksamkeit beiträgt, um besser einen Arbeitsplatz finden und behalten zu können. Eine Förderung der Selbstwirksamkeit wird auch allgemein für Jugendliche mit Lernstörungen von Stein (2014) und im Speziellen während der ersten Zeit ihrer beruflichen Ausbildung von Vukman et al. (2018) als sinnvoll erachtet. Für junge Erwachsene mit Autismus-Spektrum-Störungen zeigt sich eine Förderung der Selbstwirksamkeit bezüglich des Copings mit Stressoren als wirksam (Oswald, Winder-Patel, Ruder, Xing, Stahmer & Solomon, 2018). In Übereinstimmung mit Hackett (1999) wird aus den dargestellten Befunden gefolgert, dass es Bedarf zur Entwicklung theoriebasierter Interventionen zur Steigerung beruflicher und anderer Wirksamkeitsüberzeugungen gibt, um alle Schüler*innen zu fördern. Besonders bedeutsam ist dies für Jugendliche, die mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Für sie kann durch eine ausreichende (berufliche) Selbstwirksamkeit die wahrgenommene Anzahl an zur Verfügung stehenden (beruflichen) Optionen deutlich vergrößert werden.

6.4 Selbstwirksamkeitscoaching

6.4.1 Beeinflussung und Förderung von Selbstwirksamkeit

Bei der Betrachtung von Selbstwirksamkeit besteht keine Einigkeit darüber, ob das Konstrukt als überdauernde Trait- oder dynamische State-Variable anzusehen ist. In verschiedenen Studien (z.B. Judge & Bono, 2001) wird Selbstwirksamkeit als Trait-Variable untersucht. Im Ge-

gensatz wird bereits von Bandura (1993) Selbstwirksamkeit nicht als stabiles Persönlichkeitsmerkmal verstanden, sondern als Konstrukt mit variabler Ausprägungshöhe. Dies verdeutlicht das folgende Zitat: „A person with the same knowledge and skills may perform poorly, adequately, or extraordinarily depending on fluctuations in self-efficacy thinking“ (Bandura, 1993, S. 119). Die Veränderlichkeit und Entwicklung von Selbstwirksamkeit wird bereits seit Längerem in verschiedenen Arbeiten thematisiert (z.B. Gist & Mitchell, 1992). Bezüglich der Veränderlichkeit finden Grevenstein und Bluemke (2017) eine geringe Stabilität der allgemeinen Selbstwirksamkeit für Jugendliche ab 14 Jahren. Schunk und Meece (2005) fassen entwicklungsbezogen zusammen, dass sich in verschiedenen Studien sowohl Anstiege als auch Reduktionen von Selbstwirksamkeit im Jugendalter finden. Im Rahmen des hier vorliegenden Projekts mit Fokus auf Selbstwirksamkeitsförderung ist folglich diese zuletzt vorgestellte Sichtweise von Selbstwirksamkeit als situational veränderlicher und instabiler Variable zentral. Auch für bereichsspezifische Selbstwirksamkeit von Jugendlichen lassen sich Befunde zu Veränderungen in der Ausprägung finden. Satow und Schwarzer (2003) analysieren individuelle Wachstumskurven von schulischer und sozialer Selbstwirksamkeit von Schüler*innen der siebten bis zehnten Klasse und finden unterschiedliche Entwicklungen im Verlauf von zwei Jahren.

Nach Bandura (1977, 1997) existieren vier Quellen der Selbstwirksamkeit, die zur Entstehung von Selbstwirksamkeit beitragen. Dazu gehören (1) anspornende Kompetenz- oder Erfolgserfahrungen, durch welche deutlich wird, was eine Person selbst zum Erfolg beigetragen hat, sowie (2) stellvertretendes Erleben. Letzteres bezieht sich darauf, dass auch Erfolge anderer Personen überzeugend wirken und Selbstwirksamkeit steigern können, insbesondere je mehr man sich mit dieser Modellperson identifiziert. Auch durch (3) soziale Einflussnahme von anderen, wie verbale Ermutigung, kann die eigene Selbstwirksamkeit gesteigert werden. Einen Einfluss haben auch (4) physiologische und affektive Zustände und die Wahrnehmung dieser. Beispielsweise wird man sich in Situationen, in denen man ängstlich ist, als weniger selbstwirksam erleben. Ergänzt wird von Schwarzer und Jerusalem (2002) bezugnehmend auf Quelle (1), dass prinzipiell Erfolge zu einer Steigerung, Misserfolge dagegen zu einer Reduktion von Selbstwirksamkeit beitragen. Jedoch ist das Ausmaß der Selbstwirksamkeit dahingehend stabil, dass ein vereinzelt Misserfolgserlebnis nach einer Reihe von Erfolgserlebnissen das Ausmaß der Selbstwirksamkeit nur wenig beeinflusst. Für die Steigerung der Selbstwirksamkeit durch das stellvertretende Erleben von Erfolgen bzw. die Nachahmung von Modellen in Quelle (2) wird die Bedeutung sozialer Vergleiche betont. Diese entfalten ihre größte Wirkung bei einer hohen Ähnlichkeit und Identifizierbarkeit mit der Modellperson. Folglich sind zum Beispiel Gleichaltrige oder Personen, die Schwierigkeiten oder Misserfolge kürzlich bewältigt haben und davon berichten, gute Modelle. Generell gelten anspornende Kompetenz- und Erfolgserfahrungen im Vergleich mit den anderen drei Quellen als die einflussreichste Quelle der Selbstwirksamkeit. Um aus diesen Quellen Erfolge für die eigene Selbstwirksam-

keit ziehen zu können, sind nach Schwarzer und Jerusalem (2002) weitere Aspekte notwendig, zum Beispiel eigene Fähigkeiten, bisherige längerfristige Leistung, Aufgabenschwierigkeit, gezeigte Anstrengung, erhaltene Unterstützung, Ähnlichkeit mit und Glaubwürdigkeit der Identifikationsperson. Des Weiteren sind persönliche Einflussfaktoren (z.B. Ziele) sowie Kontextfaktoren für die Entwicklung relevant (Schunk, 1995). Zu Letzteren zählen beispielsweise proximale Ziele, sog. Nahziele, spezifische Ziele und positive Rückmeldung (Schwarzer & Jerusalem, 2002; Pajares, 2005; Schunk, 1995). Außerdem sind generell Schule, Familie, Gleichaltrige und Übergangserfahrungen für Ausformung und Entwicklung von Selbstwirksamkeit relevant, wobei im Jugendalter insbesondere die drei erstgenannten Lebensbereiche bedeutsam sind (Bandura, 1986, 1997; Schunk & Meece, 2005).

Konkrete Implikationen mit Empfehlungen für Eltern und Lehrer*innen zur Selbstwirksamkeitsförderung von Kindern und Jugendlichen leiten zum Beispiel Margolis und McCabe (2006), Pajares (2005) sowie Schunk und Meece (2005) aus ihren sowie allgemeinen Überlegungen und Informationen über Selbstwirksamkeit ab. Bezug genommen wird darauf im Rahmen der Beschreibung des hier zugrunde liegenden Konzepts des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings (Kapitel 6.4.4). Ausgehend von der Veränderlichkeit von Selbstwirksamkeit basiert dieses Projekt darauf, dass Selbstwirksamkeit durch passende Interventionen explizit förderbar ist (Gist, 1989). In verschiedenen aktuellen Reviews und Meta-Analysen werden zielgruppen- bzw. themenspezifische Interventionen und deren Wirksamkeit bezogen auf Selbstwirksamkeit als Zielvariable betrachtet, zum Beispiel hinsichtlich Suchtverhalten (Hyde, Hankins, Deale & Marteau, 2008), chronischer Krankheiten (Marks, Allegrante & Lorig, 2005) und des Ernährungs- oder Bewegungsverhaltens (Ashford, Edmunds & French, 2010; Olander et al., 2013; Prestwich et al., 2014). Jedoch sind diese inhaltlichen Schwerpunkte für diese Arbeit mit ressourcenorientierter Sichtweise weniger relevant, sodass auf diese Studien hier nicht näher eingegangen wird. Stattdessen wird im Folgekapitel Coaching als spezifische und in dieser Arbeit fokussierte Intervention zur Förderung von Selbstwirksamkeit betrachtet.

6.4.2 Förderung von Selbstwirksamkeit durch Coaching

Nachdem deutlich gemacht wurde, dass die Selbstwirksamkeit der Zielgruppe gefördert werden sollte und Selbstwirksamkeit prinzipiell beeinflussbar ist, stellt sich die Frage, ob und wie Coaching zu einer Erhöhung von Selbstwirksamkeit beitragen kann. Übereinstimmend mit eigenen Literaturrecherchen stellt Pekkan (2018) das geringe Vorhandensein von Literatur zu Coaching und Selbstwirksamkeit fest und setzt unter anderem dieses Thema daher in den Fokus seines Reviews. Eigene Recherchen zu Selbstwirksamkeit im Rahmen von Coachings lassen grundlegend unterschiedliche Forschungsinteressen erkennen. Besonders wird Selbstwirksamkeit einerseits als Wirkfaktor von Coaching (z.B. de Haan, Duckworth, Birch & Jones, 2013) und andererseits als Zielvariable von Coaching untersucht, beides bezogen auf ver-

schiedene Zielgruppen. Im vorliegenden Projekt ist Selbstwirksamkeit als Zielvariable zentral, sodass diese Betrachtungsweise im Folgenden näher ausgeführt wird. Allerdings wurden zielgruppenspezifische oder allgemeine, zielgruppen(un-)abhängige Richtlinien oder Empfehlungen zur Gestaltung (z.B. Ablauf, Dauer) von Selbstwirksamkeitscoaching nicht gefunden. Daher wird im Folgenden ein Überblick gegeben über empirische und aktuelle Einzelstudien zur Förderung von Selbstwirksamkeit durch Coachings bzw. Interventionen, die dem vorliegenden Verständnis von Coaching entsprechen. Einiger dieser Studien finden sind auch bei Pekkan (2018), der bezogen auf den organisationalen Kontext die Frage thematisiert, ob Selbstwirksamkeit mit Hilfe von Coaching gesteigert werden kann. Dagegen werden aufgrund der ressourcenorientierten Perspektive dieser Arbeit rein krankheitsbezogene Studien nicht beachtet, nur den Kontext medizinischer Rehabilitation betreffende Untersuchungen (in kardialer Rehabilitation von Barkley und Fahrenwald, 2013) werden aufgrund der Nähe zum Thema der Teilhabe einbezogen. Eine vollständige Darstellung der vorhandenen Literatur im Sinne eines Reviews kann im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht geleistet werden.

Die dementsprechend dargestellten Studien zu Selbstwirksamkeitscoaching unterscheiden sich in verschiedenen Merkmalen. Dazu gehört die betrachtete Stichprobe. Ansätze zur Selbstwirksamkeitsförderung gibt es für Jugendliche und junge Erwachsene (Achterkamp, Hermens & Vollenbroek-Hutten, 2016; Malinauskas, Sniras & Malinauskiene, 2018; Rakauskiene & Dumciene, 2013; Tai, 2006), oft im Lehr- und Lernkontext für Studierende (Bergey, Parrila, Laroche & Deacon, 2019; Ebner, Schulte, Soucek & Kauffeld, 2018; Goker, 2006; Gordon Bar, 2014) und für Lehrkräfte (Tschannen-Moran & McMaster, 2009), für Arbeitnehmer (McDowall, Freeman & Marshall, 2014) und für (angehende) Führungskräfte (Baron & Morin, 2010; Brandmo, Aas, Colbjørnsen & Olsen, 2019; Lewis & Jones, 2019; Moen & Federici, 2012; Moen & Skaalvik, 2009). Bezogen auf die auch in dieser Arbeit relevante Altersgruppe der Jugendlichen konnten Rakauskiene und Dumciene (2013) durch einen lösungsorientierten Beratungsansatz eine Steigerung der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung bei Jugendlichen in der Schule erzielen verglichen mit einer Kontrollgruppe. Die besprochenen psychosozialen Schwierigkeiten wurden nach der Intervention von etwa Zweidrittel der Jugendlichen als in hohem bis mittelmäßigen Ausmaß weniger dringlich eingeschätzt. Auch in einer Fallstudie wird ein auf Banduras Konzept der Selbstwirksamkeit beruhendes Training für jugendliche Basketballspieler*innen als wirksam hinsichtlich deren sozialer Selbstwirksamkeit beurteilt (Malinauskas et al., 2018).

Neben der fokussierten Zielgruppe unterscheiden sich die betrachteten Studien auch in der Herangehensweise zur Veränderung der Selbstwirksamkeit. Erwartungsgemäß spielt in vielen Studien mindestens ein Teil der Quellen der Selbstwirksamkeit eine Rolle (Achterkamp et al., 2016; Barkley & Fahrenwald, 2013; Bergey et al., 2019; Ebner et al., 2018; Tschannen-Moran & McMaster, 2009). Eng mit der anspornenden Erfolgserfahrung verknüpft ist das Thematisieren von Stärken, das bei Goker (2006) zusammen mit dem Bewusstwerden von Schwächen

Teil der Intervention ist. Daneben sind in den Coaching-Ansätzen, wie bereits erwähnt, Ziele relevant (Barkley & Fahrenwald, 2013; Bergey et al., 2019; Ebner et al., 2018). Auch wird in einzelnen Studien explizit auf den Stellenwert von Reflexion und Transfer der Inhalte zwischen den Sitzungen, ggf. durch Aufgaben, eingegangen (Bergey et al., 2019; Ebner et al., 2018). Insgesamt wird Coaching „as the best way to enable the (...) self-efficacy strengthening approaches“ (Malone, 2001, S. 27) angesehen. Demnach ist außerdem der zusätzliche Einsatz kognitiver Techniken zur Reduktion dysfunktionaler und Steigerung funktionaler Kognitionen im Coaching vorteilhaft.

Die Vielfalt der betrachteten Zielgruppen sowie Coaching-Methoden spiegelt sich auch in den spezifischen Zielvariablen (z.B. allgemeine Selbstwirksamkeit, soziale Selbstwirksamkeit) sowie verwendeten Studiendesigns (z.B. mit oder ohne Kontrollgruppe, Interventionsdauer und -intensität), Datenerhebungsmethoden (z.B. Selbsteinschätzungen, objektive Maße) und Auswertungstechniken (z.B. getrennte oder gemeinsame Varianzanalyse(n) für between- und within-Effekte, Regressionsanalysen wie hierarchische lineare Modelle) wider. Schließlich ergibt sich auch ein gemischtes Bild hinsichtlich der Ergebnisse. Keine Wirksamkeit der durch Videos induzierten stellvertretenden Erfolgserfahrung zeigt sich bei Achterkamp et al. (2016) nach Vergleich der Selbstwirksamkeit in Experimental- und Kontrollgruppe. Aus vielen betrachteten Untersuchungen wie den bereits erwähnten Studien mit Jugendlichen gehen aber durchaus positive Befunde hervor: Eine Steigerung der Selbstwirksamkeit finden Brandmo et al. (2019), Gordon Bar (2014), Lewis und Jones (2019) sowie Moen und Skaalvik (2009). Ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl der Coaching-Sitzungen und der Ausprägung der Selbstwirksamkeit nach Abschluss des Trainings zeigt sich in der Untersuchung von Baron und Morin (2010). Der Gruppenvergleich mittels hierarchischer linearer Modelle von Ebner et al. (2018) zeigt eine höhere Selbstwirksamkeit der Experimental- im Vergleich zur Kontrollgruppe. Positiv interpretieren auch Bergey et al. (2019) die Wirksamkeit des untersuchten Trainings: Obwohl sowohl in der Experimental- als auch der Kontrollgruppe sinkende Selbstwirksamkeitswerte nach dem Training festzustellen sind, fallen diese in der Experimentalgruppe kleiner aus. Zudem werden die Effekte zurückgeführt auf die höheren Anforderungen einer Universität, denen sich die Stichprobe der Erstsemesterstudierenden stellen muss. Daneben zeigen sich auch gemischte Befunde: Mit dem Selbstwirksamkeitscoaching von Barkley und Fahrenwald (2013) wurden zwar keine signifikanten Unterschiede im Gruppenvergleich erzielt, jedoch stieg die betrachtete spezifische Selbstwirksamkeit innerhalb der Interventionsgruppe signifikant an. Insgesamt wird also nicht nur die unterschiedliche Wirksamkeit von Coaching-Ansätzen zur Selbstwirksamkeitsförderung deutlich, sondern auch deren konzeptionelle wie methodische Vielfalt.

6.4.3 Anforderungen an Coaching für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf

Jugendliche sind mit vielen verschiedenen Anforderungen konfrontiert, wozu insbesondere die Bewältigung der Entwicklungsaufgaben gehört. Entsprechend ergibt sich für diese Altersgruppe zum einen ein höherer Coaching-Bedarf. Zum anderen resultieren aus der komplexen Lebenssituation von Jugendlichen auch spezifische Anforderungen an die Coaching-Durchführung (Wiethoff, 2011). Dazu gehört, dass die Coaching-Anlässe oder ins Coaching eingebrachten Themen oft mehrdimensional sind und dass die Jugendlichen Schwierigkeiten haben, die einzelnen enthaltenen Themen herauszustellen, zu ordnen und Zusammenhänge zu erkennen. Außerdem fällt es vielen Jugendlichen schwer, ihre Probleme zu artikulieren, was auf deren sprachliche Fähigkeiten und auf fehlendes Vertrauen gegenüber Erwachsenen zurückzuführen ist. Schließlich kann Beratung Jugendliche in eine widersprüchliche Situation führen, da sie sich gerade in einem Abgrenzungsprozess und Prozess des Aufbaus einer eigenen Identität befinden, in Beratungssituationen aber auf Unterstützung durch Erwachsenen angewiesen sind (Klawe, 2000).

Wichtige Aufgaben des Coachs sind daher unter anderem der Aufbau einer vertrauensvollen Coaching-Beziehung und die Unterstützung bei der Strukturierung des Besprechungsthemas (Klawe, 2000). Auch ist es im Coaching-Prozess relevant, die jugendlichen Coachees in ihrer Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, zur Selbstreflexion und zur Kritikfähigkeit sowie bei der Übernahme von Eigenverantwortung zu unterstützen (Grotrian, 2011). Insgesamt wird der Einsatz besonderer Methoden, kreativer Methoden oder verschiedener Medien angeraten, vor allem wenn die Gesprächssituation nicht als natürlich erlebt wird und Reflexion- oder Sprach- bzw. Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund reduzierter Fähigkeiten vorliegen (Steinebach & Steinebach, 2006).

Im Coaching des vorliegenden Projekts muss zusätzlich dem besonderen Förderbedarf der Coachees Rechnung getragen werden. Wichtig wird dabei angesehen, dass der Grundsatz des Coachings eingehalten wird und die Jugendlichen Hilfe zur Selbsthilfe erhalten. Durch derartige Unterstützung kann nicht nur der besondere Förderbedarf beachtet, sondern auch ein Aufbau von Problemlösekompetenzen ermöglicht und somit wiederum die Selbstwirksamkeit gefördert werden. Bei der Reflexion persönlicher Erfahrungen sollten die Jugendlichen jedoch ausreichende Anleitung sowie Unterstützung erhalten, damit sie aufgrund ihres Förderbedarfs nicht überfordert werden. Anhand einiger Symptome einer Lernbehinderung werden beispielhaft besondere Merkmale eines Coachings für diese Zielgruppe dargestellt: Generell ist es wichtig, das Coaching inhaltlich nicht zu überladen, da lernbehinderte Menschen langsamer und weniger lernen sowie oft leichter ablenkbar sind. Zudem sollte die Notwendigkeit abstrakten Denkens minimiert werden, da mit konkreten und anschaulichen Sachverhalten besser umgegangen werden kann. Daher ist es denkbar, dass der selbstwirksamkeitsförderliche Umgang mit Situationen an konkreten persönlichen Erfahrungen der Jugendlichen besprochen

wird, wodurch auch personenabhängiges Lernen ermöglicht wird. Eine derartige Besprechung vor allem konkreter persönlicher Situationen macht einen Transfer der besprochenen Inhalte auf andere Situationen jedoch unabdingbar für den Coaching-Erfolg. Dies fällt lernbehinderten Personen allerdings oft schwer. Dementsprechend kann dieser Transfer ebenfalls Teil des Coachings sein und durch das Setzen von Nahzielen gemeinsam geübt und anhand kleiner Aufgaben erlernt werden. Zu den Symptomen einer Lernbehinderung zählt zudem eine eingeschränkte Sprachleistung, weshalb einfache Sprache und bildhaftes Material die Kommunikation erleichtern. Auch Einschätzungen und Reflexionen können durch bildhaftes Material unterstützt werden.

6.4.4 Konzept des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings

Diese theoretischen und empirischen Hintergründe werden im Folgenden mit den wichtigsten Merkmalen des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings dieses Projekts II verknüpft. Dargestellt wird folglich das in diesem Projekt entwickelte und erprobte Coaching-Konzept, das auf der Methodik des monitoringbasierten Coachings beruht und folgende Ziele verfolgt:

- die Erhöhung der Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden und dabei
- eine Unterstützung der Teilnehmenden darin, eigene Ressourcen zum Umgang mit schwierigen Situationen besser oder neu kennenzulernen und im Alltag anzuwenden sowie
- eine Heranführung der Teilnehmenden an eine bewusste Wahrnehmung des eigenen Befindens und an eine Wahrnehmung des Befindens als situationsabhängiges Konstrukt.

Quellen der Selbstwirksamkeit und selbstwirksamkeitsrelevante Situationen als Coaching-Basis. Wichtigste theoretische Basis für das Coaching-Konzept sind die Quellen der Selbstwirksamkeit. Angesichts des Förderbedarfs der Zielgruppe und um das Coaching nicht zu überladen, spielen vor allem zwei Quellen eine wichtige Rolle. Zum einen erfolgt eine Reflexion persönlicher Erfolgserfahrungen, die als stärkste Quelle zur Erhöhung der Selbstwirksamkeit beitragen soll (Bandura, 1977, 1997; Schwarzer & Jerusalem, 2002). Dafür werden in das Coaching individuelle selbstwirksamkeitsrelevante Situationen des*der jeweiligen Coachee einbezogen. Durch diese Situationen kann dem*der Coachee einerseits das Vorliegen von Erfolgen verdeutlicht werden, andererseits kann der*die Coachee Vorbild für sich selbst beim Lösen zukünftiger Anforderungen sein. Als individuelle selbstwirksamkeitsrelevante Situationen werden Erlebnisse einbezogen, die der*die Coachee im Ambulanten Monitoring eingetragen hat. So basieren die Coaching-Gespräche inhaltlich auf Situationen aus dem Alltag von dem*der Coachee, die weitgehend verzerrungsfrei beschrieben wurden, wodurch auch die Personenzentrierung des Coachings erhöht wird. Zum anderen wird die Selbstwirksamkeitsförderung mittels positiver Einflussnahme bzw. Ermutigung durch den Coach angestrebt.

Diese weitere Quelle der Selbstwirksamkeit kann umgesetzt werden aufgrund der personen-zentrierten Haltung des Coachs mit positiver Zuwendung, einfühlendem Verständnis oder aktivem Zuhören (Bandura, 1977, 1997; Rogers, 1978).

Auswertung der Monitoring-Daten. Um die individuellen selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen im Gespräch thematisieren zu können, werden die Monitoring-Daten als Vorbereitung auf die jeweilige Coaching-Sitzungen durch den Coach ausgewertet. Einbezogen werden alle vorliegenden Monitoring-Daten seit der letzten Coaching-Sitzung. In der resultierenden Auswertungsgraphik sind die seit der letzten Sitzung im Ambulanten Monitoring eingegebenen erlebten Erfolgs- und Misserfolgssituationen abgetragen, spezifiziert durch die eingegebenen Schlagwörter der Coachees. Außerdem wird der Verlauf der situativen affektiven Valenz¹⁶ zu den zugehörigen Messzeitpunkten veranschaulicht. Zum Vergleich wird zusätzlich die mittlere situative affektive Valenz aller in die Auswertung einbezogenen Messzeitpunkte dargestellt. Diese individuelle Graphik wird jedem Coachee in der jeweiligen Sitzung vorgelegt und erklärt, bevor sie dem*der Coachee am Sitzungsende auch mitgegeben wird. Beispiele zu diesen aus der Monitoring-Auswertung resultierenden Graphiken (mit unterschiedlich hoher Varianz der affektiven Valenz) sind in Abbildung 8 und Abbildung 9 dargestellt.

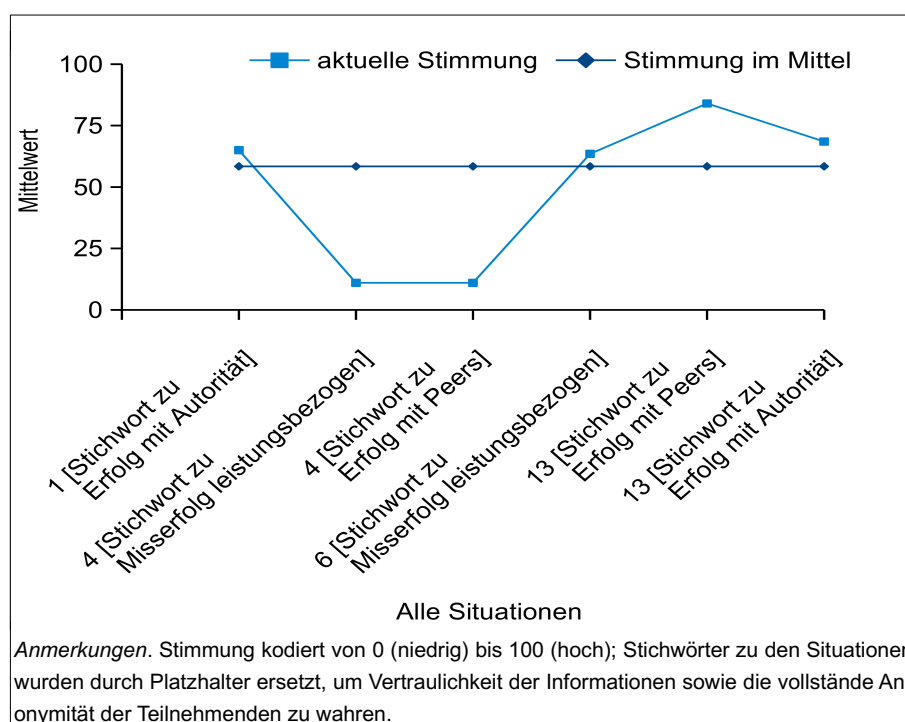


Abbildung 8. Beispiel für eine Auswertung der Monitoring-Daten mit hoher Varianz der aktuellen affektiven Valenz/Stimmung (von TN 100, 4. Sitzung)

16 Die affektive Valenz wird zur besseren Verständlichkeit gegenüber den Studienteilnehmenden als Stimmung bezeichnet. Ursache dafür ist die zugrundeliegende Operationalisierung. Denn die affektive Valenz wird mit der Skala *valence* von Wilhelm und Schoebi (2007) erfasst, die auf der Befindlichkeitsdimension *Gute-Schlechte Stimmung* des Multidimensionalen Befindlichkeitsfragebogens (Steyer, Schwenkmezger, Notz & Eid, 1997) basiert.

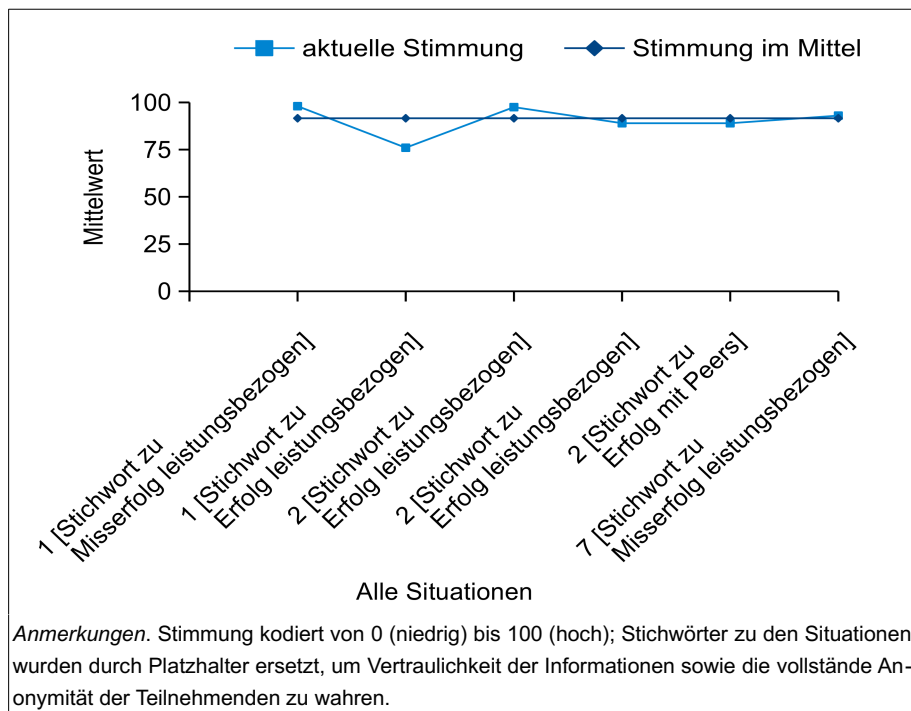


Abbildung 9. Beispiel für eine Auswertung der Monitoring-Daten mit geringer Varianz der aktuellen affektiven Valenz/Stimmung (von TN 45, 3. Sitzung)

Rolle der situativen affektiven Valenz. Durch die in der Auswertungsgraphik enthaltenen Informationen zur situativen affektiven Valenz wird zum einen die Bewertung der Situationen als Erfolgs- oder Misserfolgssituationen verdeutlicht. Zum anderen kann der Verlauf des situativen Befindens¹⁷ seit dem letzten Coaching-Gespräch in den Coaching-Sitzungen thematisiert werden. Die dargestellten Befindenswerte der Mehrfachmessungen verdeutlichen die situativen Schwankungen des Befindens, auch im Gegensatz zum durchschnittlichen Befinden. Durch einen Abgleich dieser situativen Angaben mit retrospektiven Befindenswahrnehmungen können mögliche übermäßige negative Generalisierungen bei der Bewertung des eigenen Befindens aufgedeckt und in Folge vermieden werden. Dies bezieht sich anschaulicher dargestellt zum Beispiel auf (einzelne) negative Ereignisse, die zu einer schlechten Beurteilung des Tagesbefindens führen, obwohl im Verlauf des Tages auch (mehrere) positive Ereignisse (mindestens kurzzeitig) zu gutem Befinden beigetragen haben. Zudem kann verstärkt ein Augenmerk auf positives Befinden gerichtet werden, um dieses mehr ins Bewusstsein zu rücken und Positives zu betonen. Insgesamt wird also das Befinden und dessen Bewertung reflektiert, sodass durch ein verstärktes Augenmerk auf positive Erlebnisse und eine möglicherweise positivere Wahrnehmung eigenen Befindens die Selbstwirksamkeitsförderung unterstützt werden kann (Bandura, 1979, 1997; Bassi et al., 2018; Caprara et al., 2006; Tommasi et al., 2018).

¹⁷ Befinden wird hier als Valenz spezifiziert. Sie gilt neben *energetic arousal* und *calmness* als Basisdimension von Befindlichkeit (*mood*) und gilt trotz der Unterscheidbarkeit der Dimensionen bei intraindividuelle Betrachtung als assoziiert mit den beiden anderen Dimensionen (Wilhelm & Schoebi, 2007).

Besprechung der selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen. Einzelne in der Auswertungsgraphik enthaltene Situationen werden dann in der Coaching-Sitzung besprochen. Dabei liegt ein Fokus entsprechend der wichtigsten Quelle der Selbstwirksamkeit auf der Besprechung von Erfolgssituationen (Bandura, 1977, 1997). Bei der Auswahl der besprochenen Situationen achtet der Coach zudem darauf, sowohl Erfolgssituationen mit hoher als auch niedriger erlebter Kontrolle auszuwählen, da nach Ajzen (2002) sowohl das Gefühl hoher als auch niedriger eigener Beeinflussungsmöglichkeit (interne und externe Kontrollüberzeugung) im Rahmen von Selbstwirksamkeitsbetrachtungen relevant ist. Die erste zu besprechende Situation darf von dem*der Coachee im Sinne der Teilnehmerzentrierung und Selbstbestimmung selbst ausgewählt werden. Dadurch können auch einzelne Misserfolgssituationen Gesprächsgegenstand sein. Ebenso können Misserfolge thematisiert werden, wenn der*die Teilnehmende nur Misserfolge in der Monitoring-Befragung angegeben hat. Allerdings sollte diese seltene Besprechung von Misserfolgen durch die starke Fokussierung auf Erfolge keine Gefahr für die Selbstwirksamkeitsbildung darstellen (Schunk & Meece, 2005). Durch den persönlichen Bezug der Teilnehmenden zu den besprochenen Situationen wird einerseits die Teilnehmerzentrierung erfüllt. Andererseits werden so vor allem konkrete und keine abstrakten Inhalte behandelt, was den Bedürfnissen der Zielgruppe entgegen kommt. Die im Monitoring erfassten und folglich im Coaching thematisierten selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen decken die Lebenswelt der Altersgruppe der Coachees ab und sind die für die Selbstwirksamkeit von Jugendlichen besonders relevant: schulische bzw. ausbildungsbezogene Situationen, Situationen mit Autoritätspersonen (als Verallgemeinerung der Eltern aufgrund der besonderen Betreuungsförm im Berufsbildungswerk) und Situationen mit Gleichaltrigen (Schunk & Meece, 2005). Damit wird außerdem das Umfeld der Teilnehmenden beachtet und folglich ein systemischer Ansatz verfolgt. Bei den Besprechungen dieser Situationen im Coaching wird der*die Teilnehmende zuerst um eine Beschreibung der ausgewählten Situation gebeten. Somit wird diesbezüglich ein gemeinsames Verständnis von Coach und Coachee erzeugt.

Erarbeitung von Ressourcen. Mit der Situationsbeschreibung wird im Sinne der Ressourcen- und Lösungsorientierung (Fischer-Epe, 2015; Grawe, 2000b; de Shazer & Dolan, 2015) weitergearbeitet: Entweder lernen die Teilnehmenden anhand der Erfolgssituationen mit Unterstützung des Coachs ihre Ressourcen kennen und der eigene Beitrag zum Gelingen der Situation wird herausgearbeitet.¹⁸ Oder bei der Thematisierung von Misserfolgen werden günstigere Handlungsalternativen zum Umgang mit schwierigen Situationen erarbeitet. Folglich werden im Rahmen der Situationsbesprechungen Ressourcen der Coachees erarbeitet, die zum Gelingen einer (Erfolgs-)Situation beigetragen haben oder die zukünftig zur Vermeidung von Misserfolgssituationen eingesetzt werden können. Die erarbeiteten individuellen Ressourcen werden schriftlich festgehalten und den Teilnehmenden als Notizen mitgegeben. Das trägt zu einer Festigung der Gesprächsergebnisse bei und erhöht deren Anwendbarkeit im Alltag.

¹⁸ Gegenüber den Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird für ein besseres Verständnis statt von Ressourcen entsprechend Albrecht (2018) von Stärken gesprochen.

Arbeit mit Nahzielen. Für den Transfer der Inhalte, die Anwendung (neu) erkannter Ressourcen und zugleich als weitere Methode zur Förderung der Selbstwirksamkeit wird entsprechend theoretischer Empfehlungen (Pajares, 2005; Schunk, 1995; Schwarzer & Jerusalem, 2002) zum Abschluss jeder Sitzung ein Nahziel für die kommende Woche erarbeitet. Soweit möglich soll dieses entsprechend Schwarzer und Jerusalem (2002) anspruchsvoll und spezifisch sein sowie insgesamt die Kriterien von S.M.A.R.T.-Zielen erfüllen (Storch, 2011). Dieses Ziel gilt es für die Teilnehmenden in der Folgewoche umzusetzen. Die Verschriftlichung des Nahziels können die Teilnehmenden am Sitzungsende mitnehmen. So ist das Coaching-Ergebnis greifbar und kann nachgelesen werden, was auch die Nahzielumsetzung erleichtert. Wie gut diese Umsetzung des Nahziels den Teilnehmenden gelungen ist, wird in der nächsten Sitzung reflektiert. Durch die Beschäftigung mit Nahzielen wird die Alltagsnähe und Konkretheit des Coachings gestärkt und eine zielorientierte Vorgehensweise unterstützt.

Besonderheiten einzelner Coaching-Sitzungen. Diese bisher vorgestellten Coaching-Inhalte sind die Kernelemente aller vier Coaching-Sitzungen. Darüber hinaus weisen die erste und die letzte Sitzung inhaltliche Besonderheiten auf. In der ersten Coaching-Sitzung findet eine Einführung in das Coaching statt, in der auf die Rahmenbedingungen, den Ablauf und die Inhalte des Coachings eingegangen wird. Beispielsweise stellt sich der Coach kurz vor, das Konzept der Selbstwirksamkeit wird zielgruppenorientiert erklärt und die Teilnehmenden werden über die Datenverwendung informiert. Außerdem wird explizit die Möglichkeit gegeben, ggf. aufgetauchte Fragen oder Schwierigkeiten bezüglich des Ambulanten Monitorings zu klären. Die vierte/letzte Coaching-Sitzung wird mit einer kurzen Zusammenfassung des gesamten Coachings beendet. Der gesamte Coaching-Prozess ist in Abbildung 10 dargestellt.

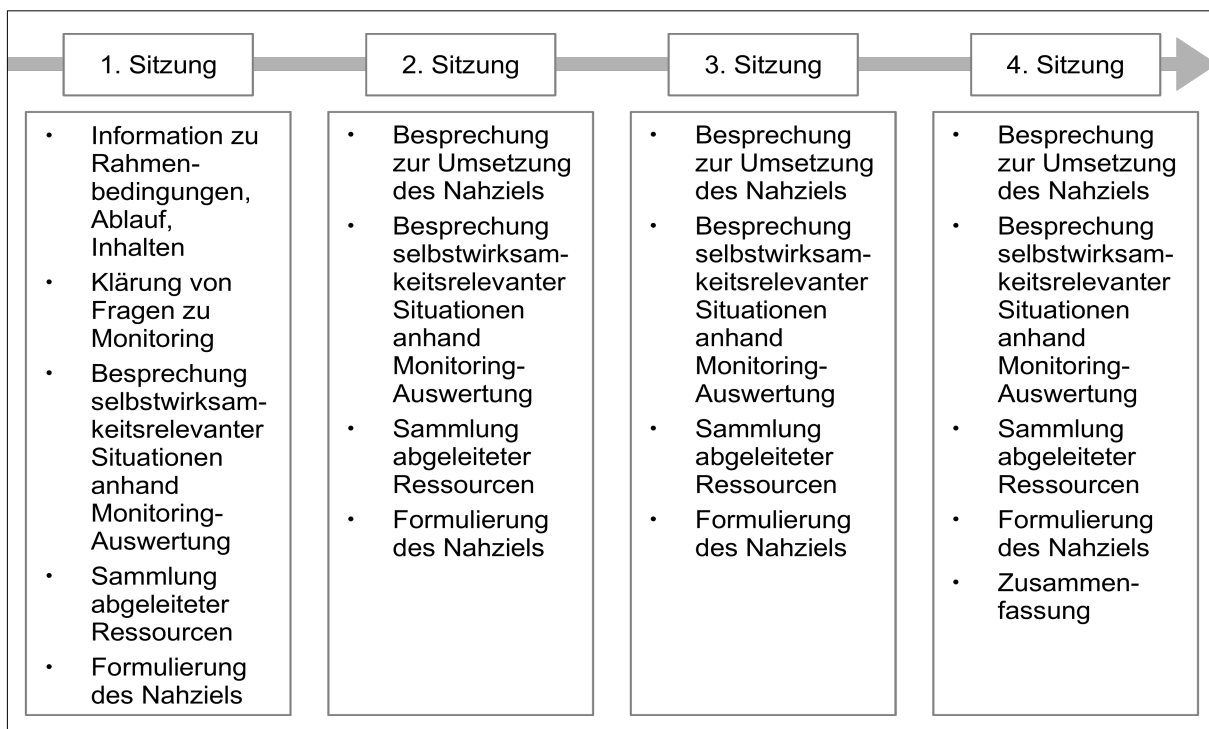


Abbildung 10. Überblick zu den Inhalten des Coachings

Rolle des Ambulanten Monitorings. Wie aus der bisherigen Beschreibung der Coaching-Konzeption deutlich wurde, dient das Ambulante Monitoring primär als Datengrundlage für die Coaching-Gespräche. Darüber hinaus kann es durch seine interventionsähnliche Wirkmöglichkeit das Coaching unterstützen. Denn einerseits können die Teilnehmenden auch durch Ambulantes Monitoring (zwischen den Gesprächen) zur Selbstreflexion angeregt werden (Roth et al., 2017; Runyan et al., 2013). Andererseits ist aufgrund bestätigter Interventionseffekte von alleinigem Monitoring (z.B. Landmann & Schmitz, 2004) davon auszugehen, dass auch durch dieses die Selbstwirksamkeitsförderung unterstützt wird.

Chancen des Coaching-Konzepts. Insgesamt handelt es sich bei diesem Coaching-Konzept folglich um ein personenzentriertes, lösungsfokussiertes, ressourcenorientiertes, systemisches und zielorientiertes Coaching, das nahe am Alltag der Teilnehmenden ansetzt. Außerdem wurden die Coaching-Gespräche, wie in Kapitel 6.4.3 geschildert, an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst, wodurch ein zielgruppenorientiertes Coaching-Konzept vorliegt. Bezüglich des Ziels zur Selbstwirksamkeitsförderung wurden Empfehlungen (z.B. Pajares, 2005; Schwarzer & Jerusalem, 2002) beachtet, wonach Erfolgserfahrungen und Nahziele zu integrieren sind. Das beschriebene Coaching-Konzept folgt damit vorhandenen empirischen Studien (Kapitel 6.4.2), in denen die Quellen der Selbstwirksamkeit sowie die Arbeit mit Zielen zur Beeinflussung von Selbstwirksamkeit herangezogen werden. Zudem ermöglicht das Konzept die Reflexion zwischen den Sitzungen und den direkten Transfer der Inhalte in den Alltag, was auch von Bergey et al. (2019) und Ebner et al. (2018) als Teil deren Selbstförderungskonzepts berichtet wurde. Darüber hinaus wird Handlungsfähigkeit, Selbstbestimmung und Selbstreflexion im Coaching ermöglicht durch die vielfältigen Vorteile von monitoringbasiertem Coaching (Kapitel 2.4 und 3.3). Durch das Ambulante Monitoring werden diese Chancen unterstützt und die innovative und inhaltlich individuelle sowie valide Gestaltung des Coachings ermöglicht.

Beispielhafte Beschreibung eines Coachings. Im Folgenden dient die beispielhafte Beschreibung eines durchgeführten Coachings der Veranschaulichung des monitoringbasierten Coaching-Konzepts. Aus Gründen der Anonymisierung werden die Inhalte anhand übergeordneter Kategorien wiedergegeben. Das dargestellte Coaching wurde mit TN 45 geführt. TN 45 ist eine 18-jährige, weibliche Teilnehmerin der Hauptstudie mit qualifiziertem Haupt-/Mittelschulabschluss, die bereits eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolviert hat. Die Teilnehmerin hat alle vier Coaching-Sitzungen besucht, welche sich zusammengefasst wie folgt beschreiben lassen:

- 1. Sitzung: Die Sitzung dauerte 30 Minuten. Von der Teilnehmerin wurden seit Beginn des Ambulanten Monitorings 82% der Monitoring-Fragebögen ausgefüllt. Die Graphik zur Monitoring-Auswertung (Abbildung 11) zeigt 32 eingegebene Situationen und eine situativ sehr variable Stimmung, die im Mittel hoch ist. Von der hohen Anzahl eingetragener Erfolgs- und Misserfolgssituationen wurden drei Situationen be-

sprochen. Bei der ersten handelte es sich um eine leistungsbezogene Misserfolgssituation mit hohem Kontrollerleben, bei der zweiten um eine leistungsbezogene Erfolgssituation mit nur leicht geringerem Kontrollerleben und bei der dritten Situation dagegen um eine soziale Erfolgssituation mit Autoritätspersonen und sehr niedrigem Kontrollerleben. In dieser Sitzung wurden drei Ressourcen der Teilnehmerin abgeleitet, die dem Einholen von Unterstützung und strategischem Verhalten (externe Ressourcen) sowie persönlichen Eigenschaften (interne Ressourcen) zugeordnet werden können. Zum Abschluss der Sitzung wurde ein Nahziel mit Leistungsbezug formuliert.

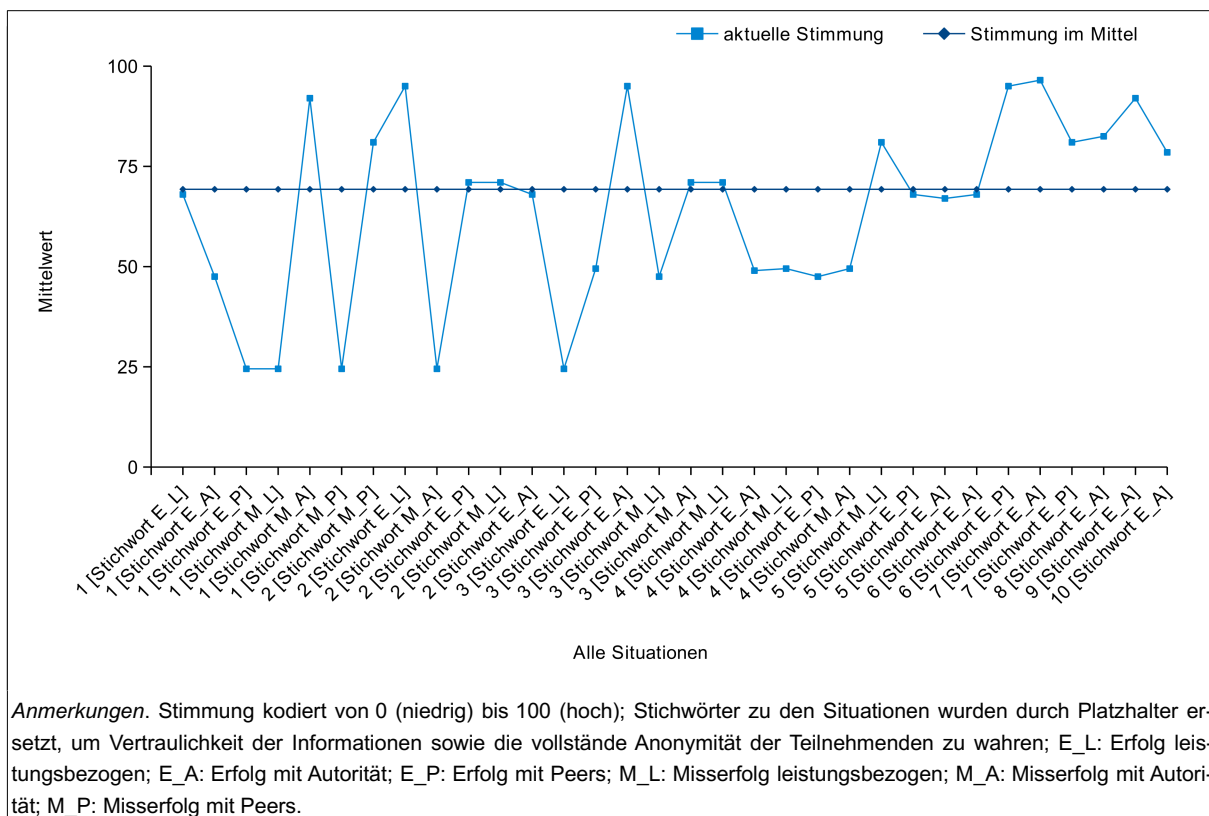


Abbildung 11. Auswertungsgraphik der Monitoring-Daten von TN 45 für 1. Coaching-Sitzung

- 2. Sitzung: Die Sitzung dauerte 25 Minuten. Das Nahziel der vergangenen Woche konnte die Teilnehmerin teilweise umsetzen. Im Voraus wurden von der Teilnehmerin seit der letzten Coaching-Sitzung 50% der Monitoring-Fragebögen ausgefüllt und dabei 11 Situationen eingegeben. Wie aus der Auswertungsgraphik dieser Sitzung (Abbildung 12) ersichtlich, war der Stimmungsverlauf in dieser Woche mit Ausnahme eines Tiefpunkts zu Beginn relativ stabil auf hohem Niveau. Ebenso wie in der ersten Sitzung wurden nur Situationen aus dem Monitoring besprochen, wobei es sich bei allen vier Situationen um Erfolgssituationen handelte. Die erste Situation war eine mit Peers und hoher erlebter Kontrolle. Die zweite bezog sich auf eine Leistungssituation mit ebenfalls hoher Kontrolle. Die dritte Situation war ebenso eine Erfolgssituation diesmal mit Autoritätspersonen, jedoch erlebte die Teilnehmerin fast keine Beeinflus-

sungsmöglichkeit. Dies war in der vierten Situation mit Leistungsbezug genauso. Es konnten vier Ressourcen abgeleitet werden, die sich alle auf das soziale Umfeld und dessen Unterstützung (externe Ressource) beziehen. Es wurde abschließend wieder ein leistungsbezogenes Nahziel für die kommende Woche formuliert.

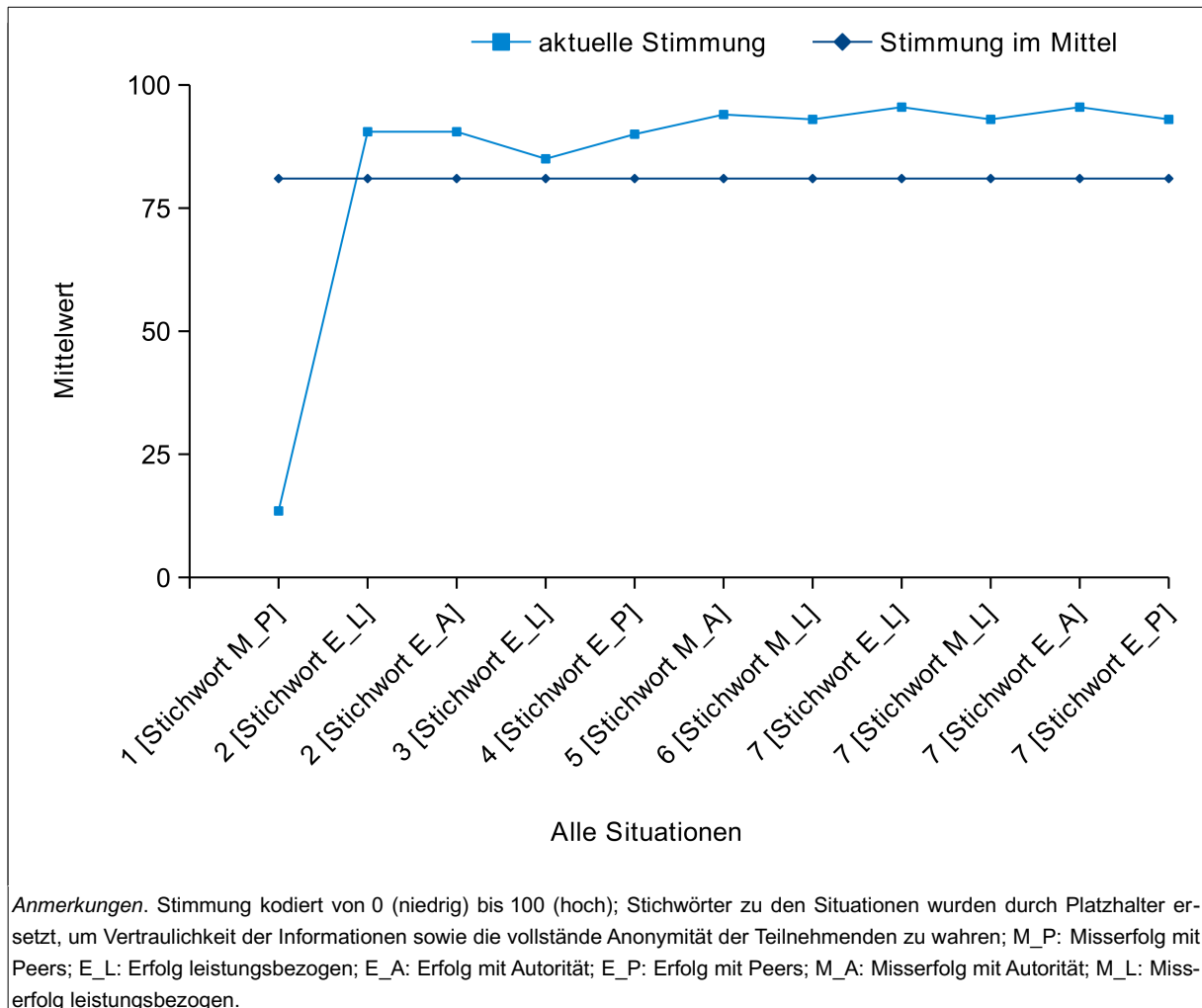


Abbildung 12. Auswertungsgraphik der Monitoring-Daten von TN 45 für 2. Coaching-Sitzung

- 3. Sitzung: Die Sitzung dauerte 30 Minuten. Das Nahziel der vergangenen Woche wurde besprochen, woraus eine erfolgreiche Umsetzung resultierte. Die Compliance bei der Beantwortung der Monitoring-Fragebögen seit der letzten Sitzung lag bei 47%. Es wurden dabei insgesamt sechs Situationen eingegeben. Die Stimmung der Teilnehmerin war in dieser Woche hoch auf relativ stabilem Niveau (Abbildung 9). Wie in der vorherigen Woche wurden vier Monitoring-Situationen besprochen. Während die leistungsbezogene Misserfolgssituation durch die Teilnehmerin als sehr wenig beeinflussbar erlebt wurde, gab sie zu leistungsbezogenen Erfolgssituationen einmal ein maximales Kontrollerleben und einmal ein mittleres Kontrollerleben an. In der zuletzt besprochenen Erfolgssituation mit Peers erlebte die Teilnehmerin nur sehr wenig Einflussmöglichkeit. In dieser Sitzung wurden drei Ressourcen abgeleitet, die sich auf

persönliche Interessen sowie arbeitsbezogene positive Eigenschaften (interne Ressourcen) beziehen. Ein Nahziel wurde für die kommende Woche nicht formuliert.

- 4. Sitzung: Die letzte Sitzung dauerte ebenfalls 30 Minuten. Eine Nahzielbesprechung fand in Folge der letzten Sitzung nicht statt. Von den Monitoring-Fragebögen seit der letzten Sitzung wurden 38% ausgefüllt. In diesen wurden sieben erlebte Situationen berichtet und eine sehr stabile hohe Stimmung, die nur gegen Ende der Woche zum Teil leicht abfiel (Abbildung 13). Wie bisher wurden nur Situationen aus dem Monitoring besprochen, wobei es sich bei allen drei Situationen dieser Sitzung um Erfolgssituationen handelte. In der ersten Situation mit Peers erlebte die Teilnehmerin ein relativ durchschnittliches Kontrollerleben. In der zweiten und dritten Situation mit Autoritätspersonen dagegen jeweils ein sehr niedriges Kontrollerleben. Auch in dieser Sitzung wurden drei Ressourcen der Teilnehmerin thematisiert und herausgearbeitet, welche sich mehrheitlich auf positive persönliche Eigenschaften der Teilnehmerin (interne Ressourcen) beziehen und einmal wieder auf das vorhandene soziale Umfeld (externe Ressource). Im Rahmen der Reflexion der Gespräche wurde beschrieben, dass die Monitoring-Fragebögen zum Nachdenken über Situationen angeregt hätten, aber insgesamt keine Veränderung durch das Coaching oder die Smartphone-Fragebögen wahrgenommen worden wären.

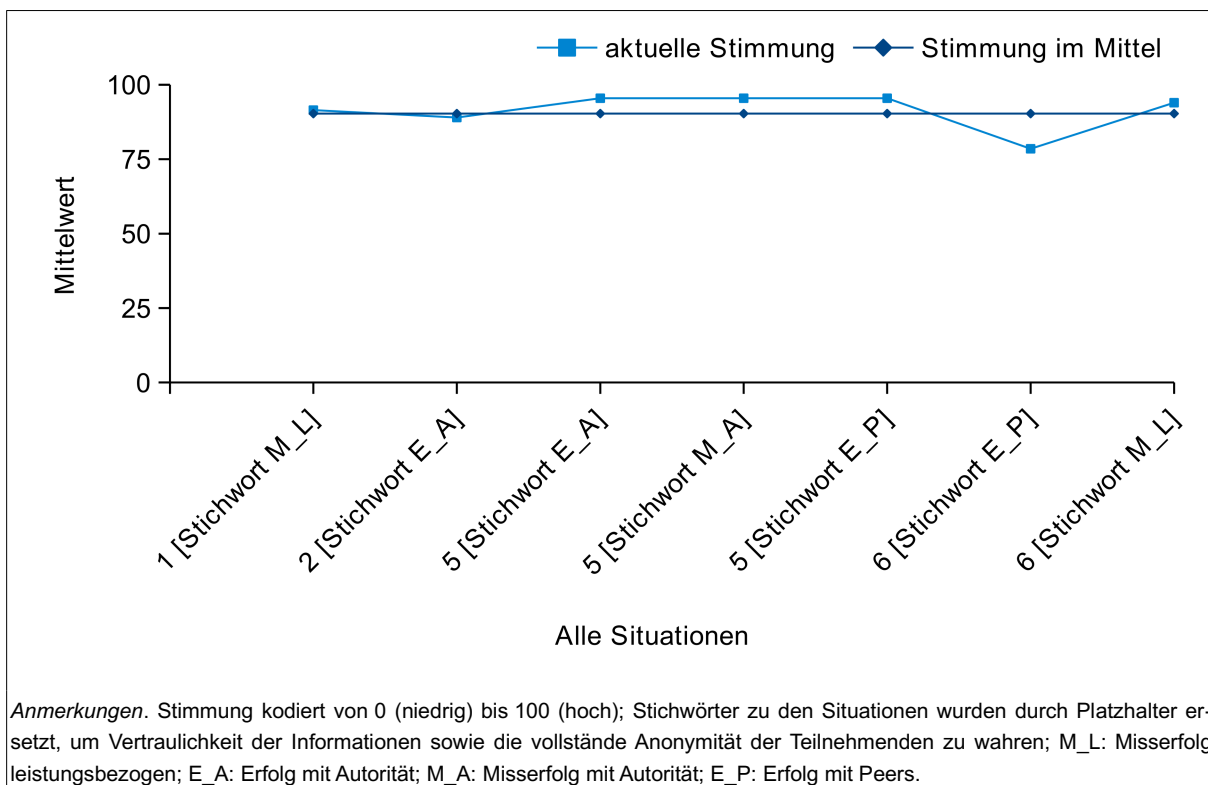


Abbildung 13. Auswertungsgraphik der Monitoring-Daten von TN 45 für 4. Coaching-Sitzung

Insgesamt wird die Compliance der Teilnehmerin im Monitoring als zufriedenstellend eingestuft. Dadurch konnten viele selbstwirksamkeitsrelevante Situationen besprochen werden, wo-

bei es sich überwiegend um Erfolgssituationen handelt. Auch bei den selbst wählbaren Situationen hat sich die Teilnehmerin vorwiegend auf positive Situationen bezogen. Wie beabsichtigt konnten sowohl Situationen mit hohem als auch niedrigem Kontrollerleben einbezogen werden. Insgesamt konnten in den vier Wochen 14 Situationen und 13 Ressourcen besprochen werden, wobei trotzdem der geplante Zeitrahmen der einzelnen Gespräche nicht überschritten wurde. Inhaltlich lag ein Schwerpunkt auf leistungsbezogenen Themen sowie bei den Ressourcen auf dem unterstützenden Umfeld. Soweit Nahziele formuliert wurden, ist es der Teilnehmerin gelungen diese mindestens teilweise umzusetzen.

6.5 Untersuchte Fragestellungen der Hauptstudie

Vor diesem theoretischen und empirischen Hintergrund wird Ambulantes Monitoring als Grundlage für Coaching-Gespräche verwendet, deren Ziel die Förderung der Selbstwirksamkeit ist. Dieses Coaching wird als externe, von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt durchgeführte Maßnahme in einem Berufsbildungswerk angeboten und evaluiert. Analog zu den zentralen Fragestellungen dieser Arbeit lauten die übergeordneten Fragestellung der Hauptstudie dieses Projekts II:

- Wie wird die Anwendbarkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitand*innen eines Berufsbildungswerks, im Vergleich zu alleinigem Ambulantes Monitoring, beurteilt?
- Inwiefern kann dieses monitoringbasierte Selbstwirksamkeitscoaching, und im Vergleich dazu alleiniges Ambulantes Monitoring, gewinnbringend eingesetzt werden?

Die erste Fragestellung dient der Implementationsevaluation, um Intensität der Nutzung (Evaluationskriterium 1), Umsetzung der zentralen Interventionsinhalte (Evaluationskriterium 2) und Zufriedenheit mit der (Maßnahme-)Umsetzung (Evaluationskriterium 3) beurteilen zu können. Die zweite Fragestellung dient der Ergebnisevaluation und thematisiert die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit (Evaluationskriterium 4) und die Wirksamkeit (Evaluationskriterium 5). Die Evaluationskriterien werden sowohl spezifisch für das Ambulante Monitoring als auch für das (monitoringbasierte) Coaching analysiert. Dadurch werden beide Interventionsformen beachtet und verglichen. Außerdem kann so die Durchführung des Ambulantes Monitorings als Grundlage des Coachings mit dessen alleiniger Durchführung verglichen werden. Daneben werden aufgrund der longitudinalen Datenerhebung auch Zeitverläufe in den Blick genommen. Die Wirksamkeit der Interventionsformen, alleiniges Ambulantes Monitoring und monitoringbasiertes Coaching, im Vergleich zu einer passiven Kontrollgruppe wird hinsichtlich einer Veränderung der betrachteten spezifischen Selbstwirksamkeitsvariablen als zentralen Zielkriterien sowie des Kontrollbedürfnisses als relevantem inhaltlichen Surrogatkriterium untersucht. Diese Analyse beruht auf einer Prä-Post-Follow-up-Messung. Wie die dafür verwendeten Fragebögen von den Studienteilnehmenden wahrgenommen werden, kann die Wirksamkeitsbefunde beeinflussen und wird daher ebenso betrachtet. All diese

Inhalte werden anhand der 25 Teilfragestellungen untersucht, die in Tabelle 13 zusammengefasst sind.

Tabelle 13. Fragestellungen der Hauptstudie zur Erprobung des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings

Ambulantes Monitoring	Coaching
(1) Intensität der Nutzung	
(1.1) Wie kann die Nutzung des Ambulanten Monitorings beurteilt werden anhand: <ul style="list-style-type: none"> • der Ausprägung der Compliance, • von Ausprägungsunterschieden zwischen den Gruppen, • der Form des intra- und interindividuellen Zeitverlaufs der Compliance? 	(1.2) Wie kann die Nutzung der Coaching-Gespräche beurteilt werden anhand: <ul style="list-style-type: none"> • der Menge stattgefundener Gespräche? • Verändert sich die Anzahl stattgefundener Coaching-Sitzungen im Verlauf des Coaching-Zeitraums?
(2) Umsetzung der zentralen Interventionsinhalte	
(2.1) Inwiefern werden im Ambulanten Monitoring selbstwirksamkeitsrelevante Informationen eingegeben, das heißt <ul style="list-style-type: none"> • erlebte Erfolge und Misserfolge? • Gibt es Gruppenunterschiede, Veränderungen im Zeitverlauf oder eine Interaktion bezüglich der Eingabe erlebter Erfolgs- und Misserfolgssituationen? 	(2.2) Inwiefern werden die zentralen Coaching-Inhalte in den Gesprächen thematisiert: <ul style="list-style-type: none"> • selbstwirksamkeitsrelevante Situationen, • Ressourcen, • Nahziele? • Welche Veränderungen zeigen sich im Verlauf des Coaching-Zeitraums?
(3) Zufriedenheit mit der Umsetzung	
(3.1) Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Ambulanten Monitoring: <ul style="list-style-type: none"> • allgemein, • spezifisch mit Items und Design? • Unterscheiden sich die Gruppen? 	(3.2) Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit dem Coaching: <ul style="list-style-type: none"> • allgemein, • spezifisch mit dem Design?
(4) Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit	
(4.1) Wie nützlich wird das Ambulante Monitoring subjektiv wahrgenommen: <ul style="list-style-type: none"> • allgemein, • für den Umgang mit schwierigen Situationen? • Unterscheiden sich die Gruppen? 	(4.2) Wie nützlich wird das Coaching subjektiv wahrgenommen: <ul style="list-style-type: none"> • allgemein, • für den Umgang mit schwierigen Situationen?
(5) Wirksamkeit der Interventionsformen im Vergleich zur Kontrollgruppe	
(5.1) Wie werden die Paper-Pencil-Fragebögen der Prä-Post-Follow-up-Messung beurteilt: <ul style="list-style-type: none"> • allgemein, • bezogen auf die Items? • Unterscheiden sich die Gruppen? 	
(5.2) Unterscheiden sich die beiden Interventionsformen (alleiniges Ambulantes Monitoring und monitoringbasiertes Coaching) gegenüber einer Kontrollsituation in ihrer Wirksamkeit zur Veränderung von leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sowie Kontrollbedürfnis? Gibt es Interaktionseffekte?	

6.6 Methode der Hauptstudie

6.6.1 Stichprobenbeschreibung

Als Studienteilnehmende wurden Auszubildende im ersten und zweiten Lehrjahr eines bayerischen Berufsbildungswerks rekrutiert.¹⁹ Entsprechend der Ausrichtung des kooperierenden Berufsbildungswerks waren das vor allem Jugendliche und junge Erwachsene mit körperlichen und psychischen Krankheiten bzw. Behinderungen, Lernschwierigkeiten und chronischen Erkrankungen. Die Rekrutierung wurde wie empfohlen (van Roekel et al., 2019) von den Bildungsbegleitenden in Einzelgesprächen durchgeführt. Grundlage dafür war eine mündliche und schriftliche Information zu den Studieninhalten sowie ein schriftlicher Instruktionstext. Zu den Bildungsbegleitenden (im Gegensatz zu Projektmitarbeitenden der Universität) hatten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen bereits eine Beziehung, wodurch das Interesse des Berufsbildungswerks am Projekt und dessen Nutzen für Berufsbildungswerk und Teilnehmende verständlicher vermittelt werden konnte. In Folge waren höhere Teilnahmemotivation und Rekrutierungserfolge zu erwarten. Zu diesem Schluss führten unter anderem Erfahrungen aus der Vorstudie (Moraß et al., 2018). Infolge der Rekrutierung erklärten sich 120 Teilnehmende des Berufsbildungswerks zur Studienteilnahme bereit. Bis zum Studienbeginn lehnten jedoch $n = 19$ Personen die Teilnahme wieder ab insbesondere aufgrund von Krankheit, sodass sich die Gesamtstichprobe aus $N = 101$ Studienteilnehmenden zusammensetzte. All diese Studienteilnehmenden wurden im Vorfeld der Datenerhebung soweit möglich gematcht und drei Stichprobengruppen zugeteilt. Dieses Matching erfolgte (1) anhand des Geschlechts (männlich vs. weiblich) aufgrund gemischter Befunde eines möglichen Einflusses auf Selbstwirksamkeit (Huang, 2013), (2) anhand der Ausbildungsart (reguläre Ausbildung vs. Fachpraktikerausbildung) aufgrund deren unterschiedlicher Anforderungsniveaus und -arten mit Einfluss auf das Erfolgserleben und aus dem gleichen Grund (3) anhand der Berufsart (gewerblich vs. kaufmännisch). Es resultierten folgende Stichprobengruppen: Am monitoringbasierten Coaching nahm die sog. Coaching-Gruppe (Experimentalgruppe 1, EG1) mit $n_{EG1} = 29$ Teilnehmenden teil, am alleinigen Ambulanten Monitoring die sog. Monitoring-Gruppe (Experimentalgruppe 2, EG2) mit $n_{EG2} = 33$ Teilnehmenden und keine projektspezifische Intervention erfolgte in der passiven Kontrollgruppe (KG) mit $n_{KG} = 39$ Teilnehmenden. Zur Beantwortung der Fragestellungen waren unterschiedliche Teilstichproben dieser Gesamtstichprobe relevant.

Die Fragestellungen 1 bis 4 beziehen sich grundsätzlich nur auf die 62 Teilnehmenden der beiden Experimentalgruppen. Allerdings wurden zur Beantwortung dieser Fragestellungen nur Datensätze eingeschlossen von (1) Teilnehmenden aus Coaching-Gruppe und Monitoring-Gruppe, die mindestens einen Monitoring-Fragebogen ausgefüllt hatten und von (2) Teilnehmenden der Coaching-Gruppe, die auch mindestens an einem Coaching-Gespräch teilgenommen hatten. Entsprechend dieser Kriterien wurden zwei Personen ausgeschlossen und Teil-

¹⁹ Auszubildende des dritten Lehrjahrs wurden aufgrund anstehender Abschlussprüfungen nicht einbezogen.

stichprobe I umfasste folglich $n_1 = 60$ Teilnehmende (59% der Gesamtstichprobe). Diese Teilnehmenden verteilten sich weitgehend gleichmäßig auf beide Experimentalgruppen ($n_{1,EG1} = 29$ und $n_{1,EG2} = 31$). Sie waren zu 37% weiblich und zu 63% männlich mit einem durchschnittlichen Alter von $M = 20.38$ Jahren ($SD = 2.62$ Jahre, Range: 17 bis 30 Jahre). Diese Merkmale stimmen mit denen der zugehörigen Population der Auszubildenden in Berufsbildungswerken (Kapitel 6.2.2) überein. Weitere erhobene soziodemographische Angaben sind zusammengefasst in Anhang B.1 dargestellt.

Die Wirksamkeit der Interventionsmaßnahmen (Evaluationskriterium 5) wurde unter Beachtung des Kontrollgruppendesigns analysiert, sodass zur Beantwortung der Fragestellungen 5.1 und 5.2 alle drei Stichprobengruppen relevant waren. Die Einschlusskriterien für die Teilnehmenden der beiden Experimentalgruppen waren analog zu denen der restlichen Fragestellungen. Allerdings wurden zusätzlich aus allen Stichprobengruppen nur Datensätze von Teilnehmenden beachtet, die den Paper-Pencil-Fragebogen zur Erfassung der relevanten abhängigen Variablen zu allen drei Messzeitpunkten (Prä, Post, Follow-up) so vollständig ausgefüllt hatten, dass die Bestimmung aller relevanten Skalenmittelwerte möglich war. Außerdem mussten die Fragebögen innerhalb der vereinbarten Zeiträume ausgefüllt worden sein. Die Einschlusskriterien bezogen auf Prä-, Post- und Follow-up-Messung erfüllten im Verlauf der drei Messzeitpunkte immer weniger Teilnehmende (Prä: 95%, Post: 87%, Follow-up: 72%). Anhand dieser Einschlusskriterien wurde nach dem Prinzip des fallweisen Listenausschlusses die Teilstichprobe II zur Untersuchung von Evaluationskriterium 5 gebildet. Fallweiser Listenausschluss wird zwar üblicherweise verwendet, jedoch hat er auch Nachteile und wird beispielsweise wegen der resultierenden geringeren Stichprobengröße und Power kritisiert (Lüdtker, Robitzsch, Trautwein & Köller, 2007). Begründet wird das Vorgehen hier gegenüber alternativen Vorgehensweisen (z.B. multiple Imputation) aufbauend auf dem hohen Anwendungsbezug der Studie. Denn die Schätzung fehlender Werte anhand von Algorithmen reduziert die Verständlichkeit des Zustandekommens der Ergebnisse für die nicht-wissenschaftlichen Beteiligten und für die Praxis. Dementsprechend erfolgte die Datenanalyse anhand der Teilstichprobe II mit $n_2 = 64$ Personen (63% der Gesamtstichprobe), wobei $n_{2,EG1} = 19$ Teilnehmende der Coaching-Gruppe, $n_{2,EG2} = 24$ Teilnehmende der Monitoring-Gruppe und $n_{2,KG} = 21$ Teilnehmende der KG angehörten. Diese waren zu 34% weiblich, zu 66% männlich und durchschnittlich $M = 20.28$ Jahre ($SD = 2.75$ Jahre, Range: 17 bis 30 Jahre) alt. Für die Verteilung weiterer soziodemographischer Merkmale siehe Anhang B.1. Diese Teilstichprobe war trotz Hinzunahme der Teilnehmenden der KG mit der Teilstichprobe I vergleichbar.

6.6.2 Studiendurchführung

Die Hauptstudie wurde als Interventionsstudie im Kontrollgruppendesign mit Messwiederholung von Februar 2018 bis Mai 2018 durchgeführt. Nach Rekrutierung der Studienteilnehmenden wurden diese den Stichprobengruppen zugeteilt. Nachdem dann die Durchführung

der Prä-Messung durch Mitarbeitende des Berufsbildungswerks abgeschlossen war, wurden die Teilnehmenden in gruppenspezifischen Informationsveranstaltungen durch die Projektmitarbeitenden der Universität über den weiteren Projektablauf informiert. Im folgenden vierwöchigen Interventionszeitraum nahmen die Teilnehmenden der Coaching-Gruppe am Ambulanten Monitoring und den darauf aufbauenden Coaching-Gesprächen teil. Die Monitoring-Gruppe erhielt das Ambulante Monitoring ohne Coaching und die KG erhielt keine projektspezifische Intervention. Es folgte die Post-Messung und ein Ein-Monats-Follow-up, in dem auch das Feedback der Teilnehmenden zum Projekt erfasst wurde. Diese einzelnen Projektteile (zusammengefasst in Abbildung 14) werden im Folgenden konkreter dargestellt.

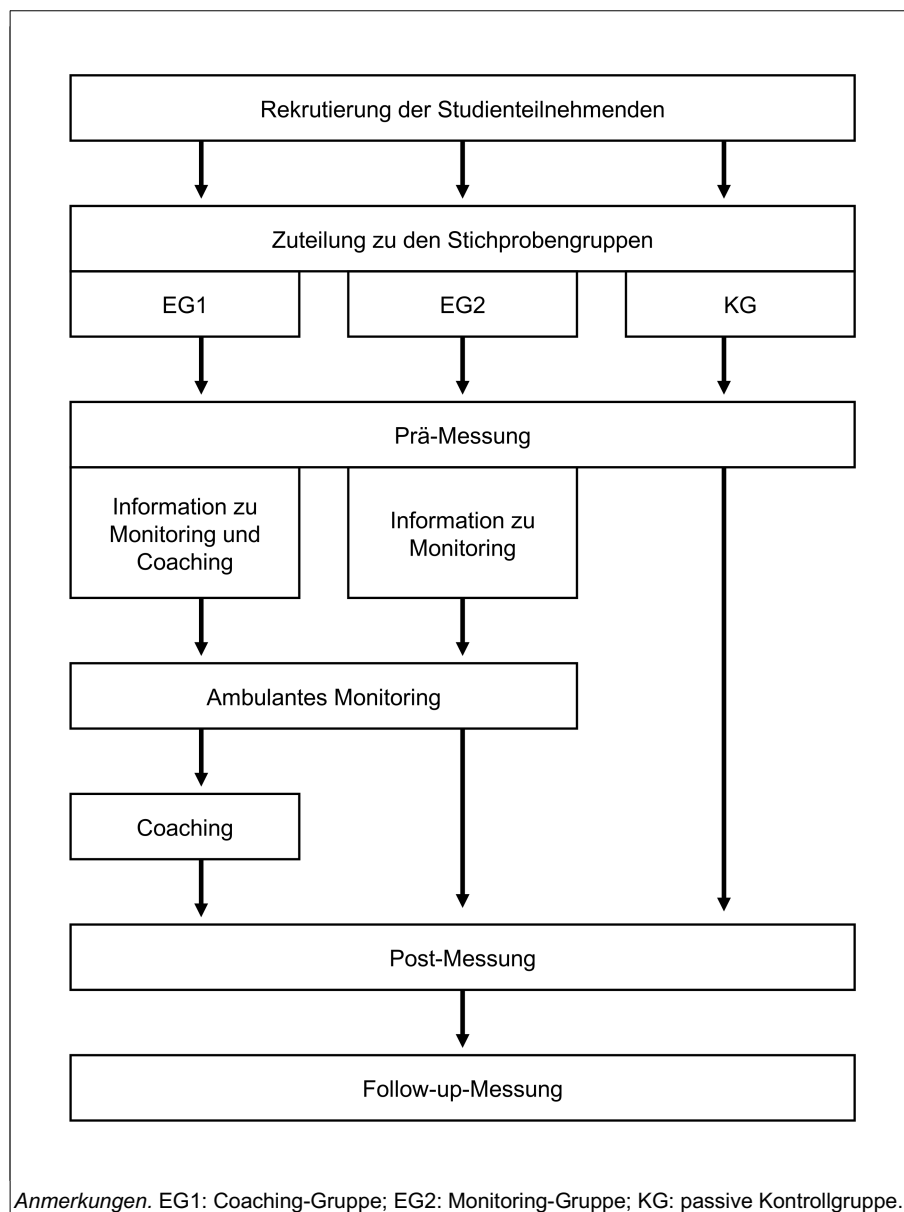


Abbildung 14. Design der Hauptstudie

Teilnehmerinformation. Vor Beginn der Studiendurchführung wurden alle potenziellen Studienteilnehmenden in Einzelgesprächen mit ihren Bildungsbegleitenden über das Projekt informiert. Alle Teilnehmenden mit Einwilligung zur Studienteilnahme der Coaching-Gruppe oder der Monitoring-Gruppe wurden zusätzlich in Plenarveranstaltungen durch die Projektmitarbeitenden der Universität über den Ablauf des Monitorings und ggf. des Coachings sowie die Smartphone-Bedienung informiert. Alle Teilnehmenden wurden darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Projektteilnahme freiwillig ist und diese jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden kann. Darüber hinaus wurde erklärt, dass die Daten mittels einer individuellen Teilnehmenden-ID pseudonymisiert erhoben und nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden.

Ambulantes Monitoring. Das Ambulante Monitoring wurde aufbauend auf der Methode des Ambulanten Assessments als etwa vierwöchige Smartphone-Befragung mit movisensXS, Version 1.3.2 (movisens GmbH, Karlsruhe, Deutschland) durchgeführt. Der Monitoring-Fragebogen sollte an den 27 Befragungstagen je dreimal zu festen Uhrzeiten (in der Mittagspause, zu Feierabend und abends) ausgefüllt werden. Folglich war pro teilnehmender Person die Durchführung von 81 Messzeitpunkten geplant. An jeden Messzeitpunkt bzw. jede Befragung erinnerte ein Alarm am Smartphone. Konnte der Fragebogen gerade nicht ausgefüllt werden, bestand die Möglichkeit den Alarmton um zweimal fünf oder einmal zehn Minuten zu verschieben oder das Ausfüllen zu diesem Messzeitpunkt komplett abzulehnen. Das Ausfüllen eines Monitoring-Fragebogens dauerte maximal zwei Minuten. Die im Monitoring-Fragebogen eingegebenen Daten wurden auf dem Smartphone gespeichert und in regelmäßigen Abständen mittels mobiler Daten auf den Server übertragen. So standen die Monitoring-Daten als Grundlage für die Coaching-Gespräche zu Verfügung. Zur Durchführung des Ambulanten Monitorings wurden den Teilnehmenden für die Dauer der Intervention leihweise Smartphones des Modells Moto G der Professur für Psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zur Verfügung gestellt.

Coaching. Die Coaching-Gespräche fanden als Einzelgespräche einmal wöchentlich statt und wurden von zwei Studierenden durchgeführt, die ihre Masterarbeit an der Professur für Psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt geschrieben haben. Jedes Coaching-Gespräch war auf eine Dauer von 20 bis 30 Minuten ausgelegt. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Gespräche entsprechend des speziell für das Projekt entwickelten Coaching-Konzepts und zugehöriger Gesprächsleitfäden durchgeführt. Die Leitfäden enthielten die festgelegten Themen bzw. Fragen der vier Coaching-Gespräche. Diese Fragen konnten im Sinne der Zielgruppenorientierung in ihrem Wortlaut allerdings angepasst werden, sodass es sich um halbstandardisierte Coaching-Gespräche handelte (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012).

Messungen zur Erfassung von Interventionseffekten. Die zur Evaluation der Wirksamkeit des Selbstwirksamkeitscoachings durchgeführten Prä-, Post- und Follow-up-Messungen

wurden durch Mitarbeitende des Berufsbildungswerks als Gruppentestungen durchgeführt. Die Entscheidung für die Durchführung durch das Berufsbildungswerk beruht auf früheren Erfahrungen des Forschungsteams, bei denen sich die Aktivität der Einrichtung positiv auf die Compliance ausgewirkt hat. Die Durchführung jeder der drei Messungen dauerte etwa 30 Minuten, abhängig von den Bedürfnissen der Teilnehmenden. Entgegen der üblichen hochstandardisiert festgelegten Messzeitpunkte für Prä-, Post- und Follow-up-Messung mussten aufgrund des anwendungsbezogenen Charakters des Projekts längere Zeiträume zur Durchführung dieser drei Messungen gewährt werden. Dies machten Abläufe und Anforderungen des Berufsbildungswerks notwendig, da, zum Beispiel aufgrund von externen Praktika, nicht alle Teilnehmenden an einem einzigen Tag im Berufsbildungswerk anwesend waren oder die psychische Verfasstheit der Teilnehmenden bei der Wahl des Befragungszeitpunkts beachtet werden musste, um valide Ergebnisse erzielen zu können. Dementsprechend wurde für alle Messungen mindestens ein einwöchiger Durchführungszeitraum gewährt. Um die Prä-Messung rechtzeitig, kurz nach Ende der bayerische Faschingsferien, abschließen zu können, startete diese bereits vor den Ferien und für das Follow-up wurde ein eineinhalbwöchiger Zeitraum benötigt.

6.6.3 Verwendete Erhebungsinstrumente

Gestaltung der Erhebungsinstrumente. Alle verwendeten Erhebungsinstrumente sollten den besonderen Anforderungen der Zielgruppe gerecht werden. Daher musste die Verständlichkeit der Items für eine Zielgruppe gewährleistet sein, der unter anderem Personen mit sprachlichen und kognitiven Einschränkungen angehören. Erreicht wurde dies, indem anstelle sonst üblicher allgemeiner und abstrakter Item-Formulierungen einfache Formulierungen von konkreten Sachverhalten als Items dienten. Bilder wurden zur Unterstützung des Verständnisses integriert. Um den Umfang der Fragebögen bei dennoch großer inhaltlicher Bandbreite gering zu halten, bestanden die Subskalen aus nur einem bis maximal acht Items. Um darüber hinaus das Verständnis komplexerer Items und Antwortskalen sicherzustellen, wurden Instruktionen zur Beantwortung der bildbasierten Items und zum Umgang mit Analogskalen gegeben, welche jeweils ein Beispiel-Item enthielten.

Monitoring-Fragebogen. Im Monitoring-Fragebogen wurde erfasst, ob die Jugendlichen seit der letzten Befragung selbstwirksamkeitsrelevante Situationen erlebt haben. Dafür wurden die folgenden dichotomen Items herangezogen:

- leistungsbezogene Erfolgssituation: „Gab es für dich in den letzten Stunden ein Erfolgserlebnis in Schule oder Ausbildung?“
- leistungsbezogene Misserfolgssituation: „Hattest du in den letzten Stunden Schwierigkeiten in Schule oder Ausbildung?“

- soziale Erfolgssituation mit Autoritätspersonen: „Hattest du in den letzten Stunden guten Kontakt zu Lehrerinnen oder Lehrern, zu Mitarbeitenden im Berufsbildungswerk oder zu Erziehungspersonen (z.B. Eltern, Großeltern)?“
- soziale Misserfolgssituation mit Autoritätspersonen: „Hattest du in den letzten Stunden Schwierigkeiten mit Lehrerinnen oder Lehrern, mit Mitarbeitenden im Berufsbildungswerk oder mit Erziehungspersonen (z.B. Eltern, Großeltern)?“
- soziale Erfolgssituation mit Peers: „Hattest du in den letzten Stunden guten Kontakt mit anderen Jugendlichen?“
- soziale Misserfolgssituation mit Peers: „Hattest du in den letzten Stunden Schwierigkeiten mit anderen Jugendlichen?“

Beim Bejahen des Erlebens einer derartigen Situation wurde zur Konkretisierung um die Angabe eines Stichwortes gebeten, damit sich die Teilnehmenden später im Coaching-Gespräch besser an die jeweilige Situation erinnern können („Bitte gib ein Stichwort zu dieser Situation an. Mit diesem Stichwort kannst du dich später besser daran erinnern.“). Außerdem wurde in diesem Fall die Einschätzung des Ausmaßes erlebter Kontrolle in der jeweiligen Situation („Wie stark konntest du die Situation selbst beeinflussen?“) anhand einer Analogskala von *Gar nicht* (0) bis *Total* (100) erfasst. Wurde von den Studienteilnehmenden das Erleben aller erfragten Situationen verneint, so wurde um nochmaliges Erinnern und ggf. nachträgliches Eintragen gebeten. Zum Abschluss des Monitoring-Fragebogens wurde die affektive Valenz anhand zweier bipolarer Items erfasst. Die verwendeten Items wurden angelehnt an Wilhelm und Schoebi (2007) formuliert, da diese besonders auf intraindividuelle Ebene sehr sensitiv für Veränderungen sind. Zwar sind die Items nach Wilhelm und Schoebi (2007) bei deutschsprachigen jungen Erwachsenen verwendbar, doch wurden die Formulierungen in diesem Projekt aufgrund der besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe zum Teil angepasst, um ein leichteres Verständnis zu ermöglichen. Zur Beantwortung der Items wurde statt der im Original verwendeten siebenstufigen Ratingskala eine anschaulichere Analogskala herangezogen. Denn visuelle Analogskalen werden von Jugendlichen gegenüber Likert-Skalen präferiert (Tucker-Seeley, 2008) und ein leichteres Verständnis wird durch die Anschaulichkeit unterstützt. Die daraus resultierenden Items wurden eingeleitet mit „Im Moment bin ich...“ und bestanden nachfolgend aus den folgenden Polen einer Analogskala: *zufrieden* (0) bis *unzufrieden* (100) sowie *schlecht gelaunt* (0) bis *gut gelaunt* (100). Für diese Skala ergaben sich Reliabilitätswerte von $r_{KF} = 1.00$ auf Zwischen-Personen-Ebene und von $r_C = .78$ auf Inner-Personen-Ebene. Diese Werte sind nach Nezlek (2017) als beachtlich sowie mäßig einzuordnen und höher als die von Wilhelm und Schoebi (2007) berichteten Werte, beziehen sich jedoch auf eine deutlich kleinere Stichprobe auf Personen-Ebene.²⁰

20 Die Reliabilitätsberechnung erfolgte unter Beachtung der hierarchischen Datenstruktur mithilfe der SPSS-Syntax von Shrout und Lane (2012, S. 307) anhand der Teilstichprobe I (siehe Kapitel 6.6.1). Dabei wurden entsprechend Nezlek (2011) Datensätze mit weniger als zwei ausgefüllten Monitoring-Fragebögen ausgeschlossen.

Dokumentationsbogen zu den Coaching-Gesprächen. Zur Dokumentation der Coaching-Inhalte wurde der Interviewleitfaden mit einem Dokumentationsbogen kombiniert (Anhang B.2). Damit erfassten die Coaches je Sitzung standardisiert Informationen über die Inhalte und den Ablauf des Coaching-Gesprächs. Dazu gehörte, dass sie zu den besprochenen selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen notierten, ob diese von den Teilnehmenden unabhängig vom Ambulanten Monitoring als erste zu besprechende Situation eingebracht wurden oder im Monitoring bereits eingegeben waren. Daneben haben die Coaches auch die Einordnung der Situation (Erfolgs- vs. Misserfolgssituation, leistungsbezogen, sozial bezogen auf Autoritätspersonen oder sozial bezogen auf Peers) und die kurze inhaltliche Situationsbeschreibung festgehalten. Die im Rahmen der Situationsbesprechungen erarbeiteten und im Anschluss nochmals explizit gesammelten Ressourcen der Teilnehmenden dokumentierten die Coaches ebenso wie die Arbeit mit dem Nahziel. Hierzu haben die Coaches mit den Teilnehmenden zu Sitzungsende das erarbeitete Nahziel festgehalten und zu Beginn der nächsten Sitzung bei der Besprechung des letzten Nahziels zusammengefasst, ob dieses (teilweise) erreicht wurde. Insgesamt hat der Coach mit diesem Dokumentationsbogen Informationen zur Umsetzung des Coaching-Konzepts standardisiert dokumentiert. Außerdem dienten die inhaltlichen Notizen dem Coach dazu, sich an Inhalte im Coaching-Verlauf zu erinnern und so eine bessere Beziehung zu den Teilnehmenden aufbauen zu können.

Fragebögen zur Erfassung von Interventionseffekten. Die Prä-, Post- und Follow-up-Messungen wurden mittels je eines Paper-Pencil-Fragebogens durchgeführt. Alle drei Fragebögen dienten der Erfassung leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sowie der Erfassung des mit Selbstwirksamkeit assoziierten Konstrukts des Kontrollbedürfnisses. (1) Leistungsbezogene Selbstwirksamkeit wurde anhand von folgenden sechs Items erhoben, die auf Grundlage der Skala zur Messung schulbezogener Selbstwirksamkeitserwartung von Jerusalem und Satow (1999) formuliert und in der Vorstudie erprobt wurden:²¹

- „Ich kann auch die schweren Aufgaben lösen, wenn ich mich anstrenge.“
- „Ich kann neue Dinge leicht verstehen.“
- „Ich kann auch eine schwere Aufgabe lösen, wenn andere mir zuschauen.“
- „Ich kann auch gute Leistungen erzielen, wenn ich mal länger krank bin.“
- „Ich kann gute Leistungen erzielen. Auch wenn andere daran zweifeln.“
- „Ich kann gute Leistungen erzielen. Das weiß ich. Manchmal eine schlechte Note ist nicht so schlimm.“

Die Beurteilung der Items erfolgte durch die Teilnehmenden entsprechend des originalen Fragebogens mit einer vierstufigen Zustimmungsskala von *stimmt nicht* (1) bis *stimmt genau* (4). Anhand der Antworten der 29 Studienteilnehmenden aus der Vorstudie ergab sich ein Reliabilitätswert dieser Items von Cronbach's $\alpha = .72$. (2) Soziale Selbstwirksamkeit wurde mittels eines bildbasierten Fragebogens mit sieben Items erfasst, die speziell für die Zielgruppe ent-

21 Die Formulierung erfolgte in der Vorstudie durch Frau Laura Regensburger, Frau Dr. Elisabeth M. Riedl und Herrn Prof. Dr. Joachim Thomas.

wickelt und validiert wurden (Weissmann, Bartosch & Thomas, 2019; Cronbach's $\alpha = .60$). Die Teilnehmenden beantworteten die Items anhand der zugrundeliegenden vierstufigen Ratingskala mit textbasierten, gegensätzlichen Polen. (3) Das Kontrollbedürfnis wurde auch bildbasiert mit acht Items erhoben, die ebenfalls angepasst an die Bedürfnisse der Teilnehmenden entwickelt und erprobt wurden (Weissmann et al., 2019; Cronbach's $\alpha = .77$). Auch diesen Items lag zur Beantwortung eine vierstufige Ratingskala mit ebenso textbasierten, gegensätzlichen Polen zugrunde.

Erfassung soziodemographischer Daten. Im Rahmen der Rekrutierung sowie des Prä-Fragebogens wurden demographische Angaben (Alter und Geschlecht), ausbildungs- und berufsbezogene Angaben (höchster Schulabschluss, Lehrjahr, Ausbildungsberuf, Absolvierung einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme) erfasst. Diese Angaben dienten dem Matching und der Stichprobenbeschreibung.

Feedback-Fragebogen. Der Feedback-Fragebogen bestand aus drei Teilen, da Feedback getrennt für die drei Projektbestandteile (1) Paper-Pencil-Fragebögen zur Erfassung von Interventionseffekten, (2) Ambulantes Monitoring und (3) Coaching erfasst wurde. Die einzelnen Teile wurden nur von den jeweils beteiligten Teilnehmenden beurteilt. Die in jedem Teil konkret erfassten Aspekte sind in Tabelle 14 aufgelistet. Jeder Aspekt wurde mit einem Item erfasst, wobei der Mixed-Methods-Ansatz angewendet wurde. Qualitativ mittels offener Fragen wurden zu Beginn jedes Fragebogenteils die wahrgenommenen positiven und negativen Aspekte erfragt. Im Anschluss wurden quantitativ die Beurteilungen zu den verwendeten Items und/oder dem Design erhoben. Die Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings sowie des Coachings erfolgte jeweils einerseits über die allgemeine Nützlichkeit mittels eines dichotomen Items mit freitextlicher Begründung und andererseits über die spezifische Nützlichkeit im Umgang mit schwierigen Situationen mittels vierstufiger Ratingskala. Die konkreten Items und Antwortformate können Anhang B.3 entnommen werden.

Tabelle 14. Beurteilungsaspekte des Feedback-Fragebogens zu den drei Projektbestandteilen

	Erfassung bezüglich		
	Paper-Pencil-Fragebögen	Ambulantes Monitoring	Coaching
Wahrgenommene allgemeine positive Aspekte	ja	ja	ja
Wahrgenommene allgemeine negative Aspekte	ja	ja	ja
Items hinsichtlich Verständlichkeit	ja	ja	nein
Items hinsichtlich Anzahl	ja	ja	nein
Design hinsichtlich Frequenz	nein	der Alarme	der Gespräche
Design hinsichtlich Dauer	nein	ja	ja
Nützlichkeit allgemein	nein	ja	ja
Nützlichkeit im Umgang mit schwierigen Situationen	nein	ja	ja

6.6.4 Auswertungsmethoden

Die im Folgenden beschriebenen quantitativen Datenanalysen wurden mit IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 25 (IBM Corp., 2017) durchgeführt, sofern nicht durch die Angabe eines herangezogenen R-Pakets auf die Verwendung von RStudio, Version 1.2.5033 (RStudio Team, 2019) hingewiesen wird. Qualitative Daten wurden aufgrund der vergleichsweise geringen Datenmenge in Tabellenkalkulations-Software (LibreOffice, Version 7.0.0) kategorisiert. Für alle inferenzstatistischen Tests (zweiseitig) wurde das 5%-Signifikanzkriterium angewendet.

Zur Intensität der Nutzung (Evaluationskriterium 1). Im Rahmen der Beschreibung der Nutzungsintensität wurde zuerst die Compliance im Ambulanten Monitoring (Fragestellung 1.1) analysiert. Compliance beschreibt dabei die Anzahl beantworteter Fragebögen relativiert an der Gesamtanzahl geplanter Messzeitpunkte (Jones et al., 2019; Stone & Shiffman, 2002). Die Analyse erfolgte einerseits mittels deskriptiver Statistik. Andererseits wurden die Gruppenunterschiede in der Ausprägungshöhe der Monitoring-Compliance zwischen Coaching-Gruppe und Monitoring-Gruppe inferenzstatistisch mittels des U-Tests von Mann-Whitney unter Berechnung der asymptotischen Signifikanz (aufgrund der fast gleich großen Teilstichproben) ausgewertet. Für die Anwendung dieses nonparametrischen Testverfahrens wurde sich entsprechend einer Empfehlung von Bortz und Schuster (2010) entschieden. Denn es fehlte Kenntnis dazu, ob für die Compliance im Ambulanten Monitoring in der Zielgruppe eine Normalverteilung angenommen werden kann. Bei der explorativen, deskriptiv orientierten Analyse des Zeitverlaufs der Monitoring-Compliance wurde die situative kumulierte Compliance im Monitoring betrachtet. Die Zeitvariable wurde operationalisiert als die vergangene Zeit seit Monitoring-Beginn in Tagen ($Min = 0.51$, $Max = 26.88$). Im Rahmen der zugehörigen Datenanalyse musste die hierarchische Datenstruktur beachtet werden: Den 60 Personen auf Ebene 2 (Zwischen-Subjekt-Ebene) waren eindeutig die wiederholt durchgeführten Messzeitpunkte auf Ebene 1 (Inner-Subjekt-Ebene) zugeordnet. Entsprechend erfolgte die Datenanalyse analog zu dem in Kapitel 5.7.5 ausführlich beschriebenen Vorgehen für das Explorieren längsschnittlicher, hierarchischer Daten nach Singer und Willett (2003).²² Dabei wurden die ineinander geschachtelten Ebenen getrennt betrachtet, um einerseits der Frage nach den intraindividuellen Veränderungen der Monitoring-Compliance über den Interventionszeitraum jeder einzelnen Person nachzugehen sowie andererseits der Frage, wie sich diese Verläufe interindividuell unterscheiden. Für die Betrachtung intraindividuell Verlaufsunterschiede wurden Abbildungen individueller empirischer und nonparametrisch geglätteter Wachstumsmodelle mittels des R-Pakets *lattice* (Sarkar, 2008) generiert. Für die Wahl einer geeigneten gemeinsamen parametrischen Glättungsfunktion wurden aufgrund fehlender Augenscheinlichkeit einer spezifischen Funktion verschiedene relevante und verhältnismäßig einfache Funkti-

²² Die ersten beiden durchgeführten Analyseschritte der Datenanalyse wurden auf Grundlage der R-Codes nach Applied longitudinal data analysis (2020) durchgeführt.

onen (lineare, quadratische, logarithmische, exponentielle und Potenzfunktion²³) als Glättungsfunktionen getestet. Dann wurden die Modellgüteparameter der zugehörigen individuellen Regressionsanalysen deskriptiv verglichen, sodass eine finale parametrische Glättungsfunktion extrahiert werden konnte. Mittels dieser Funktion wurden die Abbildungen der individuellen parametrischen Wachstumskurven erstellt. Durchgeführt wurden diese Analysen mit dem R-Paket `baseTrendline` (Mei & Yu, 2018). Die Beschreibung der resultierenden intraindividuellen Verläufe erfolgte anhand augenscheinlich und induktiv vorgenommener Gruppierungen der individuellen Verläufe zu idealen Verlaufstypen. Deren Beschreibung entspricht demnach Idealverläufen, die nicht alle Varianzen widerspiegeln können, die aber die grundlegende Verlaufsbeschreibung erleichtern. Daher sind die prozentualen Häufigkeiten des Auftretens der Verlaufstypen nur Orientierungswerte und es erfolgte keine inferenzstatistische Prüfung der Häufigkeitsunterschiede zwischen Coaching-Gruppe und Monitoring-Gruppe. Die interindividuellen Unterschiede wurden ebenso graphisch exploriert mit einem sog. „spaghetti plot“ (Bolger & Laurenceau, 2013, S. 50) der nonparametrischen Verläufe. Pro Experimentalgruppe wurde eine derartige Abbildung mit dem R-Paket `ggplot2` (Wickham, 2016) erstellt. Neben der Monitoring-Compliance wurden Informationen zur Nutzungsintensität anhand der Anzahl und dem Anteil stattgefundenen Coaching-Gespräche gewonnen (Fragestellung 1.2). Die Veränderung der Anzahl stattgefundenen Gespräche über den vierwöchigen Interventionszeitraum hinweg wurde auf Basis des dichotomen Merkmals der Teilnahme mittels eines asymptotischen Cochran-Q-Tests als nonparametrischem Testverfahren analysiert (Bortz & Schuster, 2010; Pospeschill & Siegel, 2018).

Zur Umsetzung der zentralen Interventionsinhalte (Evaluationskriterium 2). Zur Gewinnung von Informationen über die Umsetzung der zentralen Interventionsinhalte wurden vorwiegend deskriptive Analysen berechnet. Um bezogen auf das Ambulante Monitoring zu bestimmen, ob die Eingabe zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen vom Zeitverlauf oder der Gruppenzugehörigkeit abhängt (Fragestellung 2.1), wurden auf inferenzstatistischer Ebene hierarchische logistische Modelle ergänzt. Denn die dichotomen Angaben dazu, ob pro Messzeitpunkt eine solche Situation erlebt wurde (Kodierung mit 1) oder nicht (Kodierung mit 0), waren den 56 Personen hierarchisch zugeordnet.²⁴ Die Bildung aller sechs Modelle, je ein Modell pro Situationsart, erfolgte entsprechend Finch et al. (2014). Demnach wurden diese Modelle mit logit-Linkfunktionen unter Verwendung des Penalized Quasi-Likelihood Algorithmus (Breslow & Clayton, 1993) mittels des R-Pakets `MASS` (Venables & Ripley, 2002) berechnet. Zuerst wurden anhand der leeren Regressionsmodelle die globalen, mittleren Eingabewahrscheinlichkeiten P (anhand der Transformation des geschätzten Regressionskoeffizienten mit $e^x/(1+e^x)$ entsprechend Hox et al., 2018) sowie die Intraklassenkorre-

23 Gleichungen der Funktionen: $y = ax + b$ (linear), $y = ax^2 + bx + c$ (quadratisch), $y = a \cdot \ln(x) + b$ (logarithmisch), $y = a \cdot \exp(bx) + c$ (exponentiell), $y = ax^b + c$ (Potenzfunktion)

24 Entsprechend Nezlek (2011) wurden aus Teilstichprobe I nur diejenigen Personen in die Analyse einbezogen, bei denen mindestens zu zwei verschiedenen Messzeitpunkten des Monitorings Angaben vorlagen.

tionen (nach Snijders und Bosker, 2012 mit der gleichen Formel wie für Mehrebenenmodelle mit kontinuierlichem Kriterium) berechnet. Entsprechend der longitudinalen Datenstruktur wurden im nächsten Schritt die Messzeitpunkte als intraindividuell variierender, unzentrierter Prädiktor in die Modelle und dann zusätzlich die Gruppe als interindividuell variierender Prädiktor integriert. Anschließend wurden die Interaktionsmodelle mit den Haupteffekten beider Prädiktoren sowie des Interaktionseffekts Messzeitpunkt*Gruppe berechnet. Im Ergebnisteil berichtet werden nur diese finalen Modelle, da sie alle notwendigen Informationen zur Beantwortung der Fragestellung 2.1 enthalten. Die Messzeitpunkte wurden mit $MZP = -80, -79, \dots, 0$ kodiert, um Effekte auf das Monitoring-Ende als Referenzzeitpunkt beziehen zu können. Die Gruppenvariable war effektkodiert (Coaching-Gruppe = 1, Monitoring-Gruppe = -1), um den gruppenunabhängigen Haupteffekt der Messzeitpunkte zu erhalten. Die Messzeitpunkte wurden in den Modellen nur als fester Effekt spezifiziert. Diese Spezifizierung wurde gewählt, da die Fragestellung feste Effekte fokussiert und so zudem die Einfachheit der Modelle erhöht und nicht-konvergierende Modelle vermieden werden konnten. Die Gruppenvariable wurde aufgrund ihrer situativen Invarianz auch als fester Effekt spezifiziert. Aufgrund der unterschiedlichen Zeitabstände zwischen den Alarmen im Monitoring wurde für alle Modelle eine kontinuierliche autoregressive Fehlerstruktur erster Ordnung angenommen (Schwartz & Stone, 1998). Diese enthält autokorrelierte Residuen auf Inner-Subjekt-Ebene sowie Zeit als Kovariate und wird zusätzlich dadurch gerechtfertigt, dass die Kovarianzschätzer (Tabelle 21) durchgehend signifikant waren (Finch et al., 2014). Für alle signifikanten Haupteffekte wurden nach Hox et al. (2018) die zugehörigen Wahrscheinlichkeitswerte zur Situationseingabe berechnet mittels der Umkehrfunktion der Linkfunktion, hier $e^x/(1+e^x)$. Signifikante Interaktionen wurden graphisch veranschaulicht. Auch für diese Veranschaulichung wurden anhand des Regressionsfunktionsterms die Wahrscheinlichkeitswerte zur Situationseingabe für Monitoring-Beginn ($MZP = -80$) und Monitoring-Ende ($MZP = 0$) bei Zugehörigkeit zur Coaching-Gruppe ($Gr = 1$) sowie analog bei Zugehörigkeit zur Monitoring-Gruppe ($Gr = -1$) berechnet. Zu den berechneten Modellen wurden keine Maße der Anpassungsgüte bestimmt. Denn die Bestimmung der Anpassungsgüte von Mehrebenenmodellen mittels Devianztests oder durch Angabe von AIC oder BIC ist bei dem hier zugrundeliegenden Schätzalgorithmus nicht geeignet (Hox et al., 2018). Die alternative Berechnung eines spezifisch angepassten Ausmaßes erklärter Varianz (z.B. Austin & Merlo, 2017; Hox et al., 2018; Snijders & Bosker, 2012) ist ebenso nicht möglich aufgrund fehlender zufälliger Verteilung von Messzeitpunkt und Gruppe als relevanten Prädiktoren (Snijders & Bosker, 2012). Neben dieser Analyse zur inhaltlichen Umsetzung des Ambulanten Monitorings wurde die Coaching-Umsetzung betrachtet (Fragestellung 2.2). Hierfür wurden die Anzahl besprochener Situationen, erarbeiteter Ressourcen, formulierter und umgesetzter Nahziele als relevante Coaching-Bestandteile sowie deren Veränderungen im Verlauf der Coaching-Sitzungen deskriptiv analysiert. Eine inferenzstatistische Analyse des Verlaufs erfolgte hier nicht, da nur von 55% der Teilnehmenden der Coaching-

Gruppe vollständige Datensätze vorlagen. Folglich würden sich diese Ergebnisse nur auf 16 Teilnehmende beziehen und wären nicht mit den deskriptiven Befunden vergleichbar.

Zur Zufriedenheit mit der Umsetzung (Evaluationskriterium 3) und subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit (Evaluationskriterium 4). Für die Analyse der subjektiv wahrgenommenen Zufriedenheit mit der Maßnahme und deren Nützlichkeit wurde das schriftliche Feedback der Teilnehmenden herangezogen. Offene Antworten wurden anhand einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016) ausgewertet. Dabei bildeten die einzelnen Fragebögen die Auswahleinheit. Die Analyse- bzw. Kodiereinheiten waren die Sinnabschnitte, die entweder aus Stichworten oder Stichpunkten bestanden. Die Antworten wurden durch die Bildung inhaltlicher Kategorien zusammengefasst. Diese Kategorienbildung folgte dem üblichen Vorgehen, wonach die Hauptkategorien a priori (bzw. deduktiv) aus den qualitativen Daten betreffenden Forschungsfragen und dem entsprechend aufgebauten Fragebogen abgeleitet wurden. Somit entsprachen die acht Hauptkategorien den zentralen Themen der einzelnen qualitativen Feedback-Items: positive Aspekte des Monitorings bzw. Coachings, negative Aspekte des Monitorings bzw. Coachings, Begründung für wahrgenommene Nützlichkeit des Monitorings bzw. Coachings, Begründung für fehlende wahrgenommene Nützlichkeit des Monitorings bzw. Coachings (Kategorienbeschreibung in Tabelle 14). Die jeweils zugeordneten Subkategorien wurden am Material (bzw. induktiv) gebildet. Zur Qualitätssicherung erfolgte die Kodierung der Daten unabhängig durch zwei Kodierende, deren Ergebnisse verglichen und zu einer finalen Version vereint wurden. Mit dieser erfolgte eine finale Kodierung des Datensatzes, wobei diese fortwährende Überarbeitung der Kategorien im Rahmen der Auswertung bei qualitativen Inhaltsanalysen üblich ist. Dieses finale Kategoriensystem wird mittels einer kategorienbasierten Auswertung im Ergebnisteil vorgestellt, wobei die extrahierten Inhalte bzw. Subkategorien anhand von Beispiel-/Ankerzitaten beschrieben und deren Häufigkeiten im Sinne einer Quantifizierung der qualitativ ermittelten Themen dargestellt werden (Kuckartz, 2016).²⁵ Das Vorliegen von Gruppenunterschieden bei qualitativ erfassten Informationen wurde aufgrund der, im Vergleich zur Größe der Teilstichprobe I, geringen Antwortrate nur deskriptiv mittels der Häufigkeitsdarstellungen zu den extrahierten Kategorien untersucht. Mit geschlossenen Items erfasste Informationen zu Zufriedenheit mit Items und Design sowie Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings und Coachings wurden zuerst mit Häufigkeitsanalysen ausgewertet. Für einen besseren Vergleich der allgemeinen Nützlichkeit und der Nützlichkeit bezogen auf den Umgang mit schwierigen Situationen wurden die Antworten zur spezifischen Nützlichkeit dichotomisiert. Gruppenunterschiede in den Beurteilungen des Ambulanten Monitorings wurden zusätzlich inferenzstatistisch beleuchtet, wobei die ordinal erfassten Feedbacks zu Monitoring-Items und -Design (Fragestellung 3.1) mit U-Tests

25 Auf die übliche zusätzlich zu den Beispielzitaten angegebene Beschreibung der Kategorien wird in der Kategoriendefinition verzichtet. Diese wäre redundant zu den Kategorienbezeichnungen, da die Daten nur aus Stichwörtern und -punkten bestehen. Als Beispielzitate werden die schriftlichen Antworten wortwörtlich zitiert.

von Mann-Whitney unter Verwendung asymptotischer Prüfstatistiken analysiert und die dichotomen bzw. dichotomisierten Angaben zur wahrgenommenen Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings (Fragestellung 4.1) mittels eines Vierfelder-Chi-Quadrat-Tests mit asymptotischer Prüfstatistik auf Signifikanz geprüft wurden.

Zur Wirksamkeit der Interventionsformen (Evaluationskriterium 5). Die Untersuchung der Wirksamkeit der beiden Interventionsformen erfolgte auf Grundlage der Angaben aus den Paper-Pencil-Fragebögen. Die Analyse der Beurteilungen dieser Fragebögen (Fragestellung 5.1) hinsichtlich allgemeiner Kritikpunkte und bezogen auf die verwendeten Items erfolgte analog zu dem bereits geschilderten Vorgehen zur Auswertung des Feedback-Fragebogens. Zur inferenzstatistischen Prüfung von Beurteilungsunterschieden zwischen den drei Gruppen bei quantitativ erfassten Feedback-Aspekten wurden Kruskal-Wallis-H-Tests herangezogen. Die Frage nach der Wirksamkeit der Interventionsformen im Vergleich zur Kontrollgruppe bezogen auf die Ausprägung von leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sowie Kontrollbedürfnis (Fragestellung 5.2) wurde mittels deskriptiver und darauf aufbauender varianzanalytischer Verfahren beantwortet. Die Verfahrensauswahl orientierte sich auch an den Zusammenhängen zwischen den abhängigen Variablen. Diesbezüglich wäre auf theoretischer Basis von einem Zusammenhang aller drei betrachteten abhängigen Variablen ausgegangen worden (Kapitel 6.3.1), doch zeigte sich empirisch anhand der Korrelationsanalyse der Prä-Messwerte nur ein Zusammenhang zwischen den beiden Selbstwirksamkeitskonstrukten. Dementsprechend wurden beide Selbstwirksamkeitsvariablen in einem gemeinsamen multivariaten Verfahren analysiert, wodurch der Zusammenhang beider Variablen beachtet und Unterschiede basierend auf einer Kombination der abhängigen Variablen erfasst werden konnten (z.B. Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2017; Field, 2013). Für das Kontrollbedürfnis wurden univariate Analysen durchgeführt. Konkret wurden zuerst die Prä-Werte auf Gruppenunterschiede untersucht mittels multivariater Varianzanalyse (MANOVA) für leistungsbezogene und soziale Selbstwirksamkeit und mittels univariater Varianzanalyse (ANOVA) für das Kontrollbedürfnis, jeweils mit dem Zwischensubjektfaktor der Gruppe. Für die Wirksamkeitsanalyse wurde analog die gemischte MANOVA bzw. ANOVA mit Gruppe als Zwischensubjektfaktor und Messzeitpunkten als Innersubjektfaktor sowie der zugehörigen Interaktion Gruppe*Messzeitpunkt herangezogen. Da die vollständige Erfüllung aller Testvoraussetzungen für eine MANOVA nicht gegeben war, wurde das Pillai-Spur-Kriterium als robuste Prüfgröße herangezogen (z.B. Eid et al., 2017; Kubinger, Rasch & Yanagida, 2011; Olson, 1976). Aus dem gleichen Grund wurden für die ANOVA, soweit erforderlich, die anhand der Greenhouse-Geißer-Korrektur ermittelten Werte angegeben (z.B. Eid et al., 2017).

6.7 Ergebnisse der Hauptstudie

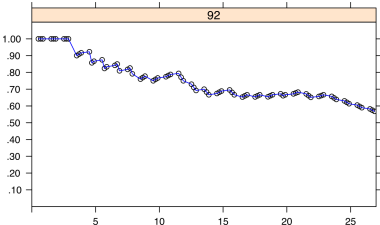
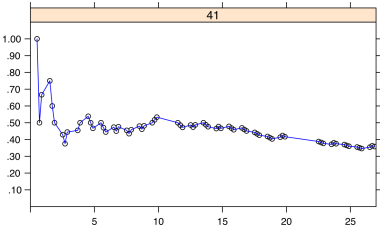
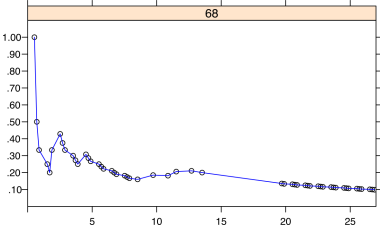
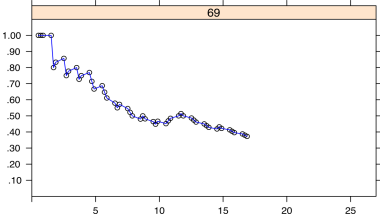
6.7.1 Intensität der Nutzung des Ambulanten Monitorings

Ausprägung der Compliance und Gruppenunterschied. Die Compliance im Ambulanten Monitoring gibt an, an wie vielen Messzeitpunkten an der Befragung teilgenommen wurde relativiert an der insgesamt geplanten Anzahl von 81 Messzeitpunkten pro Person. Über alle 60 Personen der Teilstichprobe I hinweg gab es insgesamt 4860 geplante Messzeitpunkte. Zu 80% dieser Messzeitpunkte waren die Smartphones eingeschaltet, zu 20% entgegen der Instruktion ausgeschaltet. Insgesamt ergibt sich eine Compliance-Rate von 39%. Getrennt für die Stichprobengruppen gilt: In der Coaching-Gruppe (2349 geplante Messzeitpunkte) waren die Smartphones zu 83% der Messzeitpunkte eingeschaltet. Die 29 Teilnehmenden der Coaching-Gruppe machten in 50% ($SD = .27$) der Befragungen vollständige Angaben. In der Monitoring-Gruppe (2511 geplante Messzeitpunkte) waren die Smartphones zu 76% der Messzeitpunkte eingeschaltet. Die 31 Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe machten in 28% ($SD = .27$) der Befragungen vollständige Angaben. Im asymptotischen U-Test von Mann-Whitney unterscheiden sich die zentralen Tendenzen von Coaching-Gruppe (Median = .56) und Monitoring-Gruppe (Median = .22) hoch signifikant ($U = 239.50, p = .002$). Eine passende Effektgröße kann laut Schäfer (2016) nicht berechnet werden. Folglich ist die mittlere Compliance in der Coaching-Gruppe hoch signifikant höher als in der Monitoring-Gruppe.

Empirische, intraindividuelle Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring. Im Folgenden wird die situative kumulierte Compliance im Ambulanten Monitoring betrachtet. Diese beschreibt die Compliance der einzelnen Teilnehmenden, die zum jeweiligen betrachteten Messzeitpunkt (mit angeschaltetem Smartphone) seit Beginn des Ambulanten Monitorings vorliegt. Die empirischen, intraindividuellen Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance (Anhang B.4) werden getrennt für die Teilnehmenden der beiden Experimentalgruppen betrachtet und im Folgenden hinsichtlich (1) der Vollständigkeit der vorhandenen Daten sowie (2) der Verlaufsform beschrieben.

(1) Bei dieser Betrachtung der Vollständigkeit der Daten (Tabelle 15) weisen Lücken oder vorzeitiger Abbruch auf ein ausgeschaltetes Smartphone hin, vorhandene Daten dagegen auf das Angeschaltetsein des Smartphones. Bei der augenscheinlichen Kategorisierung der Verläufe wird zwischen langfristig angeschalteten Smartphones und vorzeitigem Ausschalten als einem Merkmal von Teilnahmeabbruch unterschieden. Es wird deutlich, dass die Smartphones in beiden Gruppen etwa gleich häufig und zum Großteil der Alarmzeitpunkte langfristig angeschaltet waren. Dagegen unterscheiden sich die Gruppen hinsichtlich des Vorhandenseins von Lücken: Die Smartphones waren in der Coaching-Gruppe häufiger nur zeitweise im Verlauf ausgeschaltet, in der Monitoring-Gruppe waren die dagegen häufiger vollständig für die restliche Interventionszeit ausgeschaltet. Diese Menge der fehlenden Werte nimmt natürlich Einfluss auf die (graphische) Darstellungs- und Analysegenauigkeit.

Tabelle 15. Vollständigkeit der Verlaufsdaten (kategorisiert) zur situativen kumulierten Compliance im Monitoring und deren prozentuale Häufigkeiten verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

	Beispielverlauf	EG1	EG2
Weitgehend vollständige Datenlage: Langfristig eingeschaltetes Smartphone		45	48
Unvollständige Datenlage: Langfristig eingeschaltetes Smartphone, zwischenzeitlich kleinere Lücke(n) im Verlauf		21	3
Unvollständige Datenlage: Langfristig eingeschaltetes Smartphone, zwischenzeitlich größere Lücke(n) im Verlauf		17	10
Unvollständige Datenlage: Vorzeitig ausgeschaltetes Smartphone		17	39

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; zu den Beispielverläufen: Teilnehmenden-ID als Überschrift, Zeit auf x-Achse gibt vergangene Zeit seit Monitoring-Beginn in Tagen an, situative kumulierte Compliance kodiert von .00 bis 1.00 auf y-Achse; ¹ Beispielverlauf aus Coaching-Gruppe; ² Beispielverlauf aus Monitoring-Gruppe.

(2) Die Kategorisierung der Verlaufsarten der empirischen Wachstumskurven (Tabelle 16) konnte für den Großteil der individuellen Verläufe erfolgen (nicht-kategorisierbare Verläufe aufgrund zu vieler fehlender Daten: 3% in Coaching-Gruppe, 6% in Monitoring-Gruppe). Die augenscheinliche Kategorisierung ergab sieben Idealtypen, die den Zeitverlauf der situativen kumulierten Compliance anhand eines generellen Verlaufstrends sowie der Verlaufsspezifikation beschreiben. Zwischen verschiedenen Höhen der Compliance wurde hier nicht differenziert. Eine steil abfallende situative kumulierte Compliance mit anschließender Stabilisierung auf konstantem Niveau, also augenscheinlich ein logarithmischer oder exponentieller Verlaufstrend (Typ A) ist der häufigste Verlaufstyp (26%) in der Monitoring-Gruppe. Die meisten Verläufe in der Coaching-Gruppe (34%) sind augenscheinlich Variationen eines logarithmischen oder exponentiellen Verlaufs mit zwischenzeitlichen kleineren Zu- und Abnahmen

(wellenförmig; Typ B). Des Weiteren sind näherungsweise lineare Compliance-Verläufe ohne Stabilisierung zum Interventionsende hin (Typ C) zu finden, etwa gleich häufig in Coaching-Gruppe (20%) und Monitoring-Gruppe (25%). Andere Verläufe sind dagegen augenscheinlich stufenförmig abnehmend (Typ D), womit gemeint ist, dass auf eine anfänglich konstante kumulierte Compliance eine Compliance-Abnahme folgt, die durch Sprünge gekennzeichnet ist. Die Häufigkeiten dieses Verlaufstyps unterscheiden sich in den Gruppen augenscheinlich nicht. Schließlich tritt in Einzelfällen beider Gruppen eine generell abnehmende Verlaufstendenz mit anfänglicher Compliance-Zunahme (Typ E) auf. Durchgehend konstante Verläufe (Typ F) treten in der Monitoring-Gruppe häufiger auf als in der Coaching-Gruppe. Ein zunehmender Verlauf ist dagegen der absolute Einzelfall in der Coaching-Gruppe.

Tabelle 16. Typen der empirischen Verläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring und deren prozentuale Häufigkeiten verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

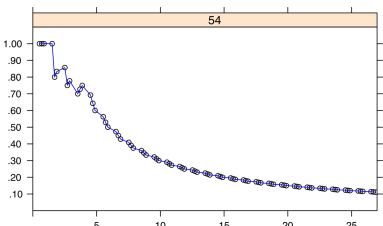
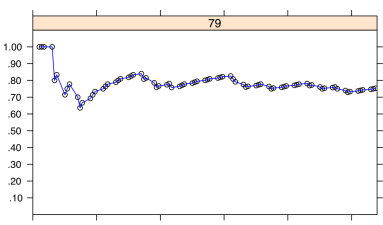
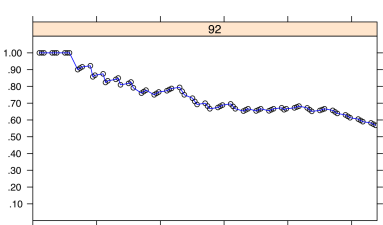
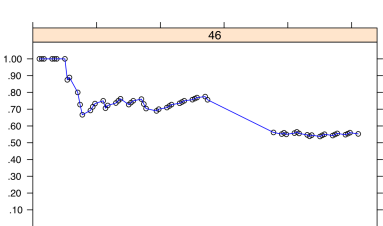
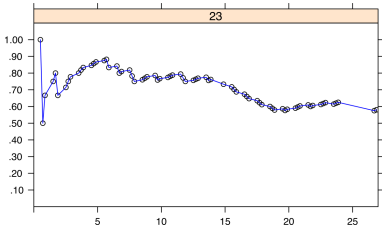
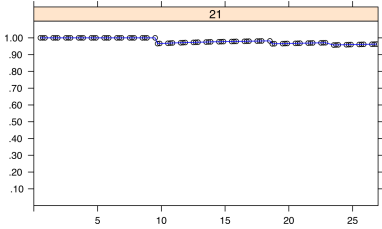
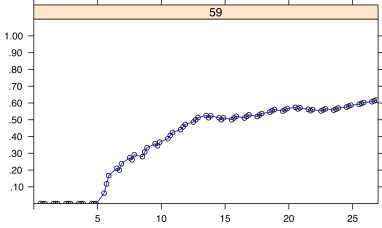
Typ	Genereller Trend	Verlaufsspezifikation	Beispielverlauf	EG1	EG2
A	Abnahme mit Stabilisierung auf konstantem Niveau	logarithmisch oder exponentiell		3	26
B	Abnahme mit Stabilisierung auf konstantem Niveau	logarithmisch oder exponentiell mit zwischenzeitlichen kleineren Zu- und Abnahmen (wellenförmig)		35	7
C	Abnahme	linear		21	26
D	Abnahme	stufenförmig, d.h. anfängliche Konstante gefolgt von Abnahme mit Sprüngen		17	13

Tabelle 16 (Fortsetzung)

Typ	Genereller Trend	Verlaufsspezifikation	Beispielverlauf	EG1	EG2
E	Abnahme	anfängliche Zunahme, gefolgt von linearer Abnahme		3	3
F	Konstante	konstant		14	19
G	Zunahme	konstant, dann linear steigend		3	0

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; zu den Beispielverläufen: Teilnehmenden-ID als Überschrift, Zeit auf x-Achse ist Anzahl Tage seit Monitoring-Beginn, situative kumulierte Compliance auf y-Achse kodiert von von .00 bis 1.00; ¹ Beispielverlauf aus Coaching-Gruppe; ² Beispielverlauf aus Monitoring-Gruppe; Prozentwertsummen ergeben nicht 100% aufgrund fehlender Angaben

Nonparametrisch geglättete intraindividuelle Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring. Die intraindividuellen, nonparametrischen Glättungskurven (Anhang B.4) können bei eher unvollständigen Datensätzen nicht erstellt werden, sodass sich auch hier ein Fallausschluss ergibt (Coaching-Gruppe: 4% der Verläufe; Monitoring-Gruppe: 7% der Verläufe). Die augenscheinliche Kategorisierung aller anderen Verläufe ergibt folgende sechs Verlaufstypen (Tabelle 17): Eine logarithmisch oder exponentiell abfallende situative kumulierte Compliance (Typ I; analog zu Typ A der empirischen Wachstumskurven), die in der Monitoring-Gruppe auf mehr Teilnehmende (48%) als in der Coaching-Gruppe (31%) zutrifft. Leicht wellenförmige Verläufe, das heißt weitgehend lineare Abnahmen mit zeitweisen, leichten Zu- und Abnahmen (Typ II) treten in der Coaching-Gruppe bei mehr Teilnehmenden (52%) auf als in der Monitoring-Gruppe (35%). Darüber hinaus zeigen auch die geglätteten Graphen das Vorliegen weitgehend linearer Compliance-Abnahmen (Typ III; analog zu Typ C der empirischen Wachstumskurven). Dieser Verlaufstyp III tritt jedoch genauso wie der umgekehrte u-förmige Verlauf (Typ IV), der konstante Verlauf (Typ V) und der weitgehend linear zunehmende Verlauf (Typ VI) nur in Einzelfällen auf.

Tabelle 17. Typen der nonparametrisch geglätteten Verläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring und deren prozentuale Häufigkeiten verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Typ	Genereller Trend	Verlaufsspezifikation	Beispielverlauf	EG1	EG2
I	Abnahme mit Stabilisierung auf konstantem Niveau	logarithmisch oder exponentiell		31	48
II	Abnahme	leicht wellenförmig, d.h. linear mit zeitweise sehr leichten Zu- und Abnahmen		52	35
III	Abnahme	linear		7	0
IV	Abnahme	umgekehrter u-förmiger Verlauf		3	7
V	Konstante	konstant		0	3
VI	Zunahme	linear mit leichtem Knick		3	0

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; zu Beispielverläufen: Teilnehmenden-ID als Überschrift, Zeit auf x-Achse ist Anzahl Tage seit Monitoring-Beginn, situative kumulierte Compliance auf y-Achse kodiert von .00 bis 1.00; ¹ Beispiel Coaching-Gruppe; ² Beispiel Monitoring-Gruppe; Prozentwertsummen ergeben nicht 100% aufgrund fehlender Angaben

Extraktion einer gemeinsamen parametrischen Glättungsfunktion. Wie bisher deutlich wurde, folgt die situative kumulierte Compliance im Monitoring zumeist einem linearen oder logarithmischen bzw. exponentiellen Verlauf. Aufgrund mathematischer Überlegungen wurden daher explorativ lineare, quadratische, logarithmische, exponentielle und Potenzfunktionen auf die intraindividuellen Verläufe angepasst und in ihrer Anpassungsgüte verglichen (Tabelle 18 mit Stängel-Blatt-Diagrammen).²⁶ Nicht möglich ist eine Anpassung aufgrund fehlender Angaben je nach Glättungsfunktion bei 3% bis 13% der Teilnehmenden. Die erhaltenen Varianzaufklärungen variieren für fast alle Modelle in beiden Gruppen stark (mindestens von 0% bis 90%). Dennoch zeigt sich: In der Coaching-Gruppe bieten Exponential- und Potenzfunktion die beste Näherung, in der Monitoring-Gruppe sind es Quadrat-, Exponential- und Potenzfunktion. Verglichen mit den vorherigen graphischen Analysen wird bestätigt, dass sich der intraindividuelle Zeitverlauf der situativen kumulierten Compliance schlecht durch eine lineare Funktion vorhersagen lässt und der augenscheinlich logarithmische oder exponentielle Verlauf rechnerisch eher einer Abnahme entsprechend einer Exponential- oder Potenzfunktion entspricht. Anhand der gruppenspezifischen Mittelwerte der Bestimmtheitsmaße zeigt sich zudem: In der Coaching-Gruppe wird die maximale mittlere Anpassungsgüte mit der Potenzfunktion erreicht ($M = .71$), dicht gefolgt von der Exponentialfunktion ($M = .68$), in der Monitoring-Gruppe mit Exponential- oder Potenzfunktion ($M = .75$). Daher und angesichts der Menge an nicht-anpassbaren Verläufen wird die Exponentialfunktion als gemeinsame Glättungsfunktion für die Compliance-Verläufe beider Gruppen gewählt.

Tabelle 18. Individuelles korrigiertes R^2 der verglichenen Regressionsanalysen zur Beschreibung der intraindividuellen Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

	Lineare Regression	Quadratische Regression	Logarithmische Regression	Exponentielle Regression	Regression mit Potenzfunktion
EG1		-0 1			
	0 015	0 6	0 6	0 0	0
	1 01344	1 1	1 4	1	1
	2 6	2 678	2 4477	2 4	2 7
	3	3	3 05	3 99	3
	4 2568	4 1278	4 0122	4 2	4 478
	5 0034	5 1679	5 133	5 156	5 2779
	6 356	6 1136	6 34789	6 003466	6 34666
	7 00127	7 1467	7 7	7 1167	7 0078
	8 44	8 1	8 034469	8 1138	8 355579
	9 04	9 014566	9 26	9 1125567	9 01357
	$F = 29$	$F = 29$	$F = 29$	$F = 29$	$F = 28$ (3%)
	$M = .48$	$M = .58$	$M = .56$	$M = .68$	$M = .71$

²⁶ Weitere individuelle Modellparameter sind auf Anfrage bei der Autorin erhältlich.

Tabelle 18 (Fortsetzung)

	Lineare Regression	Quadratische Regression	Logarithmische Regression	Exponentielle Regression	Regression mit Potenzfunktion
EG2	-0 3		-0 12		
	0 2	0 2	0 2	0 22	0 2
	1 24	1	1 38	1	1
	2 69	2 58	2 7	2 588	2 58
	3 489	3 37	3 6	3 7	3 07
	4 19	4 899	4 125	4 6	4 02
	5 44	5 55	5	5	5
	6 489	6 58	6 8	6 8	6 8
	7 04688	7 89	7 0123	7 8	7 8
	8 045789	8 1135	8 2367799	8 0149	8 3779
	9 245	9 223345	9 1224466	9 12334466	9 03334555
	10 0	9 566778 ¹	10 0	9 66677889 ¹	9 666688 ¹
	$F = 31$	$F = 30$ (3%)	$F = 30$ (3%)	$F = 29$ (6%)	$F = 27$ (13%)
	$M = .60$	$M = .71$	$M = .64$	$M = .75$	$M = .75$

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; Der Dezimalpunkt ist eine Stelle links neben dem senkrechten Strich; F: Anzahl berechneter korrigierter R^2 , ggf. in Klammern Angabe des Prozentsatzes nicht-anpassbarer Verläufe; ¹ Hier wurde aus Platzgründen eine zweite Zeile eingefügt.

Exponentiell geglättete, intraindividuelle Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring. Aus dem Vergleich und der Gruppierung der exponentiell geglätteten, intraindividuellen Compliance-Verläufe (Anhang B.4) ist augenscheinlich erkennbar: Für die Mehrheit der Teilnehmenden in beiden Gruppen (62% in Coaching-Gruppe, 52% in Monitoring-Gruppe) fällt die Compliance zu Beginn der Intervention mehr oder weniger steil ab und stabilisiert sich dann oft auf einem relativ konstanten Niveau. In weniger Fällen (28% in Coaching-Gruppe, 29% in Monitoring-Gruppe) fällt die Compliance durchgehend ab, verläuft kurvilinear oder linear. Beispielverläufe zu diesen identifizierten Verlaufsarten sind in Abbildung 15 zur Veranschaulichung dargestellt. Einzelfälle und Gruppenunterschiede wurden in den vorherigen Schritten thematisiert und werden daher hier nicht mehr betrachtet.

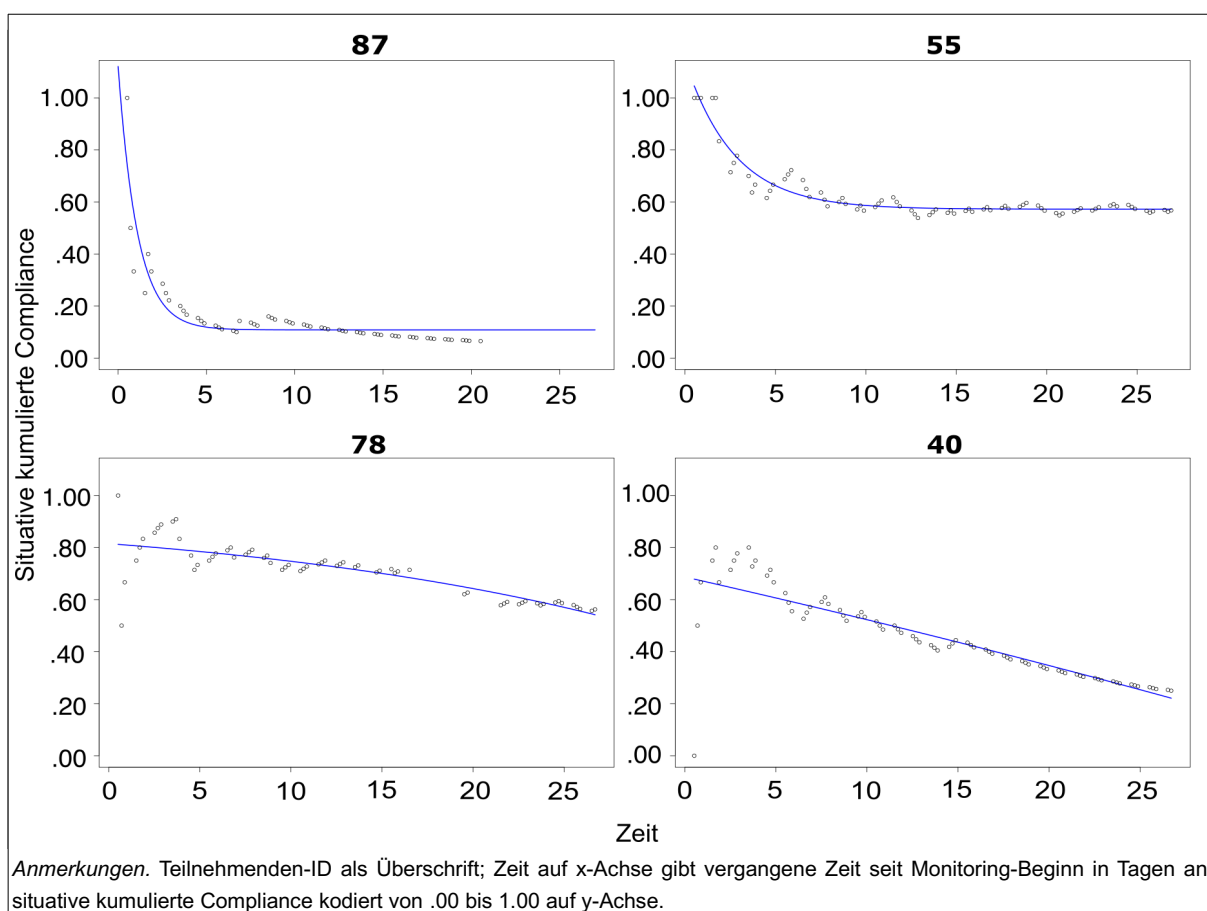


Abbildung 15. Beispielhafter steil fallender, sich stabilisierender Zeitverlauf (oben links), weniger steil fallender, sich stabilisierender Zeitverlauf (oben rechts), durchgehend fallender, kurvilinearere Zeitverlauf (unten links) und durchgehend fallender, linearer Zeitverlauf (unten rechts) der situativen kumulierten Compliance im Monitoring

Interindividueller Vergleich der intraindividuellen Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring. Die intraindividuellen Verläufe werden nun anhand der nonparametrischen Glättungen in Abbildung 16 für Coaching-Gruppe und Monitoring-Gruppe gegenüber gestellt. Demnach unterscheiden sich die Teilnehmenden gruppenintern nur wenig im generellen, nämlich abfallenden Verlaufstrend. Die anfängliche Compliance lag in beiden Gruppen bei der Mehrheit der Teilnehmenden zwischen 75% und 100%. Allerdings nimmt die Compliance in der Coaching-Gruppe häufig weniger stark ab als in der Monitoring-Gruppe. Das heißt, die Compliance-Niveaus am Monitoringende sind in der Coaching-Gruppe häufig höher als in der Monitoring-Gruppe. In der Coaching-Gruppe gibt es außerdem weniger flache, niedrige Verläufe als in der Monitoring-Gruppe. Das heißt in der Coaching-Gruppe ist die Compliance weniger oft konstant gering als in der Monitoring-Gruppe.

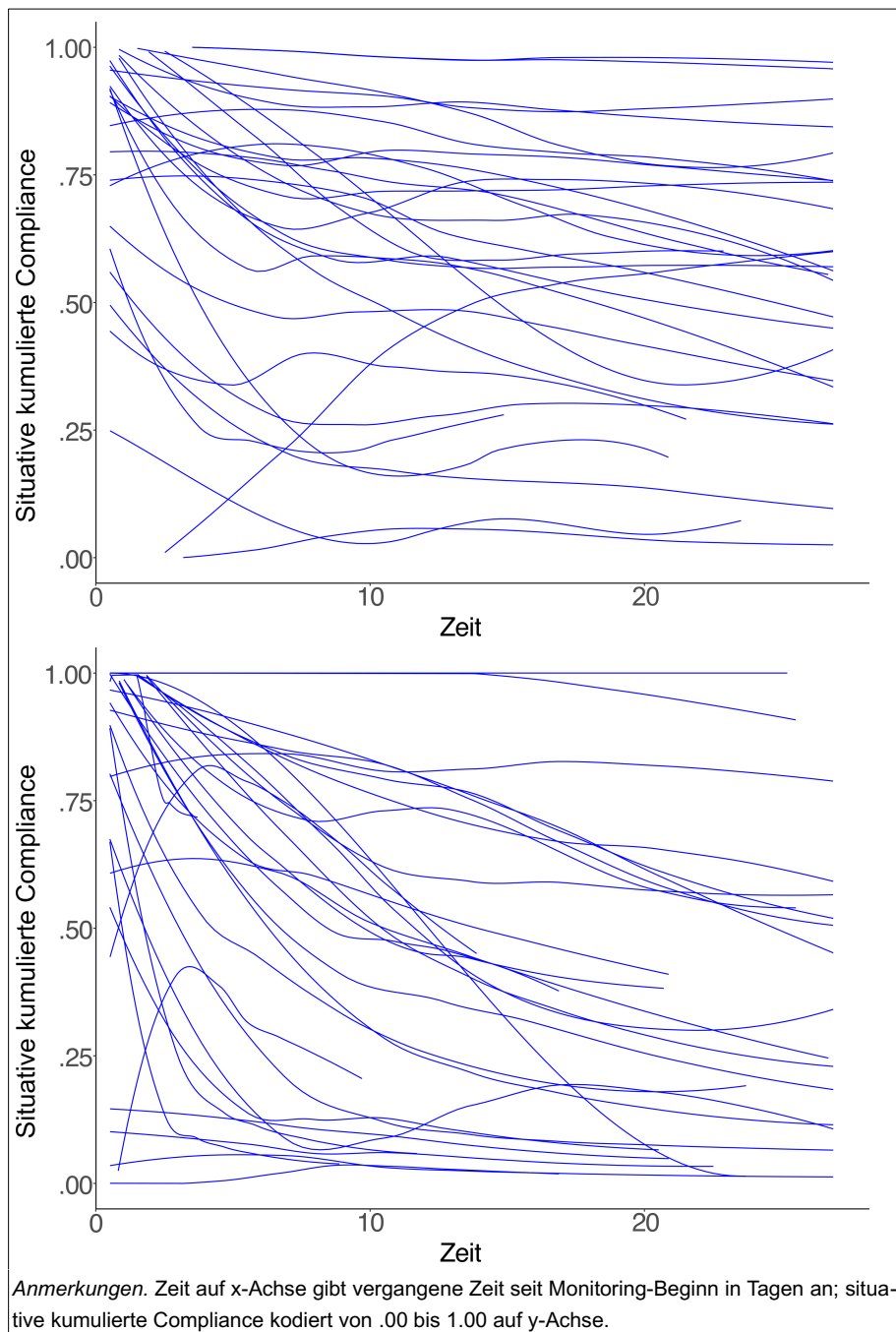


Abbildung 16. Interindividueller Vergleich der intraindividuellen, nonparametrischen Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Monitoring für Coaching-Gruppe (oben) und Monitoring-Gruppe (unten)

Fazit zur Intensität der Nutzung des Ambulanten Monitorings. Festzuhalten ist zu Fragestellung 1.1 eine geringe durchschnittliche Compliance im Ambulanten Monitoring. Zudem fällt die situative kumulierte Compliance im Zeitverlauf exponentiell ab. Die meisten Teilnehmenden haben also eine anfänglich hohe Compliance, die in den ersten etwa fünf bis zehn Befragungstagen steil abfällt und sich dann auf konstanten Niveau einpendelt. Darüber hinaus gibt es weniger kurvilinear oder linear abfallende Verläufe. Im Gruppenvergleich ist das Ausgangs- und Stabilisierungsniveau der situativen kumulierten Compliance sowie die durch-

schnittliche Compliance-Rate in der Coaching-Gruppe höher als in der Monitoring-Gruppe. Die Teilnahme am monitoringbasierten Coaching wirkt sich im Vergleich zur alleiniger Teilnahme am Ambulanten Monitoring folglich scheinbar positiv auf die Nutzungsintensität aus.

6.7.2 Intensität der Nutzung der Coaching-Gespräche

Die 29 Teilnehmenden der Coaching-Gruppe der Teilstichprobe I haben von vier, pro Person angebotenen Coaching-Sitzungen im Interventionszeitraum durchschnittlich $M = 3.38$ Sitzungen ($SD = 0.78$ Sitzungen) besucht. Mehr als der Hälfte der Personen (55%) hat alle vier Sitzungen, 28% haben drei und 17% zwei Sitzungen besucht. Im Verlauf des vierwöchigen Interventionszeitraums ist die prozentuale Häufigkeit besuchter Sitzungen mit 86% besuchten Sitzungen in der ersten Woche, 90% in der zweiten Woche, 79% in der dritten Woche und 83% in der vierten Woche relativ stabil geblieben. Wie diese prozentualen Werte vermuten lassen, ergibt der inferenzstatistische Vergleich mittels Cochran-Q-Test keinen signifikanten Unterschied der Teilnahme zwischen den vier Interventionswochen ($\chi^2(3) = 1.36, p = .714$). Folglich kann Fragestellung 1.2 dahingehend beantwortet werden, dass eine hohe und im Interventionsverlauf stabile Bereitschaft zur Teilnahme an den Coaching-Sitzungen bestand.

6.7.3 Angaben zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen im Ambulanten Monitoring

Zu jedem Monitoring-Messzeitpunkt wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie eine bereichsspezifische, selbstwirksamkeitsrelevante Erfolgs- oder Misserfolgssituation erlebt haben oder nicht. In Abbildung 17 wird dargestellt, wie hoch der Anteil (nicht) erlebter Situationen bezogen auf die maximal 81 Messzeitpunkte pro Person durchschnittlich in beiden Experimentalgruppen der Teilstichprobe I ist. Bei erfolgter Beantwortung der Items wurde in beiden Gruppen häufiger angegeben, dass keine selbstwirksamkeitsrelevante Situation erlebt wurde als dass eine solche erlebt wurde. Die Anzahl angegebener selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen ist dabei in der Coaching-Gruppe höher als in der Monitoring-Gruppe. Dies gilt für alle Arten erfragter selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen in etwa gleichem Verhältnis. Zudem wurden in beiden Gruppen bereichsunabhängig deskriptiv mehr Erfolge als Misserfolge berichtet. Die berichteten Erfolge beziehen sich zumeist auf soziale Situationen mit Peers, die berichteten Misserfolge zumeist auf leistungsbezogene Situationen.

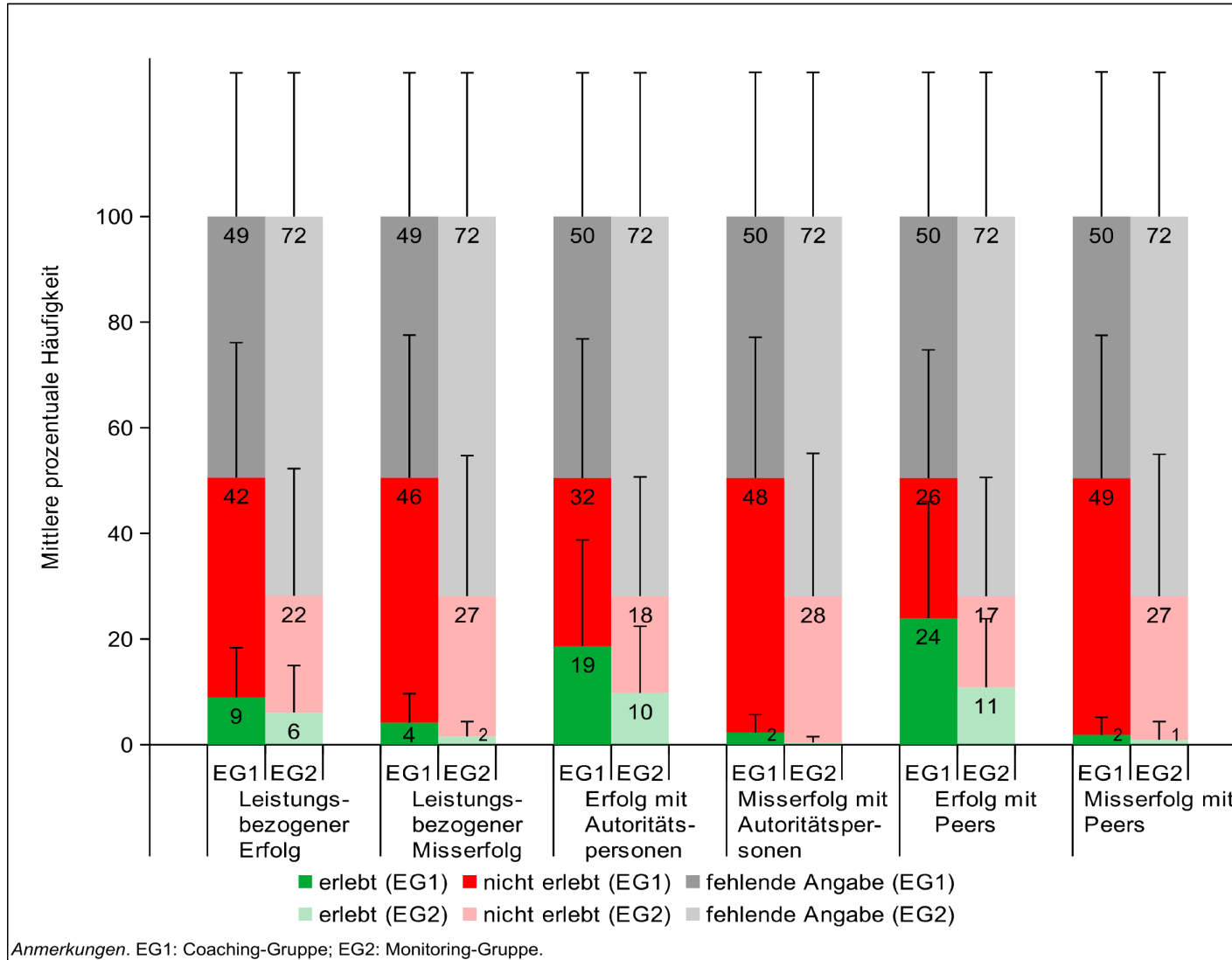


Abbildung 17. Mittelwerte und Standardabweichungen der individuellen prozentualen Anteile zur Eingabe des Erlebens selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Die unter Beachtung der hierarchischen Datenstruktur berechnete deskriptive Statistik zur Angabe des Erlebens selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen (Tabelle 19) zeigt, dass die höchste globale mittlere Eingaberate mit 34% für Erfolgssituationen mit Autoritäten und mit 46% für Erfolgssituationen mit Peers vorliegt. Die anderen selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen wurden von den Teilnehmenden deutlich weniger wahrscheinlich berichtet. Aus den Intraklassenkorrelationen geht hervor, dass die interindividuelle Varianz für die Angabe aller selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen die intraindividuelle Varianz übersteigt. Dies bedeutet, dass die Angaben zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen eher stabil als intraindividuell variierend sind, sich aber personenabhängig unterscheiden.

Tabelle 19. Deskriptive Statistik zur Angabe des Erlebens selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen

	n_{L1}	M	P	$SD_{\text{interindividuell}}$	$SD_{\text{intraindividuell}}$	ICC
Leistungsbezogener Erfolg	1890	-1.55	0.18	1.20	0.94	0.62
Leistungsbezogener Misserfolg	1888	-2.88	0.05	1.15	0.87	0.63
Erfolg mit Autoritätspersonen	1887	-0.67	0.34	1.50	0.93	0.72
Misserfolg mit Autoritätspersonen	1886	-4.20	0.01	1.44	0.72	0.80
Erfolg mit Peers	1886	-0.18	0.46	1.41	0.95	0.69
Misserfolg mit Peers	1885	-4.37	0.01	1.77	0.68	0.87

Anmerkungen. Kennwerte der logistischen leeren Regressionsmodelle; Erleben von Situation kodiert mit 1, Nicht-Erleben von Situation kodiert mit 0; P : globale, mittlere Eingaberate; n_{L1} : Anzahl der Messzeitpunkte; ICC : Intraklassenkorrelation; n_{L2} (Personen) = 56.

Die Ergebnisse aus den logistischen Mehrebenenmodellen dazu, wie sich die Wahrscheinlichkeit für die Eingabe zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen im Zeitverlauf verändert und von der Gruppenzugehörigkeit abhängt, finden sich in Tabelle 20. Die darin zusammengefassten Effekte werden im Folgenden erläutert, wobei zuerst auf die Haupteffekte, dann auf die Interaktionen eingegangen wird.

Tabelle 20. Kennwerte der finalen logistischen Mehrebenenmodelle zur Angabe des Erlebens selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen

	Leistungsbezogener Erfolg			Leistungsbezogener Misserfolg			Erfolg mit Autoritätspersonen			Misserfolg mit Autoritätspersonen			Erfolg mit Peers			Misserfolg mit Peers			
	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
Feste Effekte																			
Konstanter Term	-2.01	-8.12	.000	-3.73	-10.13	.000	-1.22	-4.42	.000	-5.26	-9.90	.000	-0.49	-1.86	.063	-4.69	-10.78	.000	
		1832			1830			1829			1828			1828			1827		
MZP	-0.01	-2.85	.004	-0.01	-2.56	.014	-0.01	-3.57	.000	-0.01	-1.86	.064	-0.01	-1.89	.059	-0.00	-0.93	.351	
		1832			1830			1829			1828			1828			1827		
Gr	0.06	0.26	.799	1.09	2.95	.005	-0.01	-0.02	.984	0.79	1.48	.144	0.24	0.91	.367	0.16	0.37	.714	
		54			54			54			54			54			54		
MZP*Gr	0.00	0.98	.328	0.02	3.01	.003	-0.00	-0.57	.569	-0.00	-0.42	.672	0.00	0.18	.856	-0.01	-1.15	.250	
		18232			1830			1829			1828			1828			1827		
Zufällige Effekte	<i>Var</i>	<i>SD</i>		<i>Var</i>	<i>SD</i>		<i>Var</i>	<i>SD</i>		<i>Var</i>	<i>SD</i>		<i>Var</i>	<i>SD</i>		<i>Var</i>	<i>SD</i>		<i>SD</i>
Konstanter Term	1.40	1.18		1.27	1.27		2.35	1.53		1.91	1.38		1.97	1.40		3.09	1.76		
Residuum	0.86	0.93		0.71	0.84		0.85	0.92		0.52	0.72		0.91	0.95		0.48	0.69		
Kovarianzstruktur	phi [95% KI phi]			phi [95% KI phi]			phi [95% KI phi]			phi [95% KI phi]			phi [95% KI phi]			phi [95% KI phi]			
corCAR1	.08 [.04, .14]			.05 [.02, .13]			.15 [.11, .21]			.07 [.04, .13]			.20 [.15, .25]			.05 [.02, .12]			
n_{L1}	1890			1888			1887			1886			1886			1885			

Anmerkungen. Kennwerte der logistischen hierarchischen Regressionsmodelle; Erleben von Situation kodiert mit 1; Nicht-Erleben von Situation kodiert mit 0; Messzeitpunkt kodiert von -80 (1. Messzeitpunkt) bis 0 (81. Messzeitpunkt); Gruppe kodiert mit -1 (Monitoring-Gruppe) und 1 (Coaching-Gruppe); MZP: Messzeitpunkt; Gr: Gruppe; corCAR1: kontinuierliche autoregressive Fehlerstruktur erster Ordnung; 95% KI phi: 95%-Konfidenzintervall für phi; n_{L1} : Anzahl Messzeitpunkte; n_{L2} (Personen) = 56.

Für alle signifikanten bedingten Haupteffekte wurden die Eingabewahrscheinlichkeiten zur Konkretisierung der Effekte berechnet und in Tabelle 21 zusammengetragen. Dementsprechend gilt zu den bedingten Haupteffekten des Messzeitpunkts: Für leistungsbezogene Erfolge sinkt unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit im Verlauf des Monitoring-Zeitraums die Wahrscheinlichkeit der Eingabe einer erlebten Situation ($B = -0.01$, $t(1832) = -2.85$, $p = .004$), von 23% zu Monitoring-Beginn auf 12% am Monitoring-Ende. Für die Eingabe leistungsbezogener Misserfolge gilt dies analog ($B = 0.01$, $t(1830) = 2.56$, $p = .014$), wobei die Eingabewahrscheinlichkeit 5% zu Monitoring-Beginn und 2% am Monitoring-Ende beträgt. Ebenso sinkt für soziale Erfolge mit Autoritätspersonen unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit die Eingabewahrscheinlichkeit im Zeitverlauf ($B = -0.01$, $t(1829) = -3.57$, $p < .001$) von 40% zu Monitoring-Beginn auf 23% am Monitoring-Ende. Für die Eingabe sozialer Misserfolge mit Autoritäten, Erfolge mit Peers und Misserfolge mit Peers ergeben sich keine signifikanten bedingten Haupteffekte des Messzeitpunkts. Zu den bedingten Haupteffekten der Gruppenzugehörigkeit gilt: Ein Gruppenunterschied zu Monitoring-Ende liegt nur für die Eingabe leistungsbezogener Misserfolge vor ($B = 1.09$, $t(54) = 2.95$, $p = .005$); Teilnehmende der Coaching-Gruppe haben mit 7% eine höhere Eingabewahrscheinlichkeit von leistungsbezogenen Misserfolgssituationen als Teilnehmende der Monitoring-Gruppe mit 1%. Für die Eingabe aller anderen selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen bestehen keine Gruppenunterschiede unabhängig vom Zeitverlauf des Monitorings.

Tabelle 21. Wahrscheinlichkeiten zur Angabe des Erlebens selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen entsprechend der signifikanten Haupteffekte

	Leistungsbezogener Erfolg	Leistungsbezogener Misserfolg	Erfolg mit Autoritätspersonen
Haupteffekt MZP			
MZP = -80 (Beginn)	.23	.05	.40
MZP = 0 (Ende)	.12	.02	.23
Haupteffekt Gr			
Gr = -1 (EG2)		.01	
Gr = 1 (EG1)		.07	

Anmerkungen. Die angegebenen Wahrscheinlichkeiten ergeben sich nach Transformation der Werte, die sich aus den verrechneten Regressionskoeffizienten zur Beschreibung der Haupteffekte ergeben; Die Transformation erfolgte mit $e^{x/(1+e^x)}$; MZP: Messzeitpunkt; Gr: Gruppe; EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe.

Im nächsten Schritt werden die Interaktionen zwischen Messzeitpunkt und Gruppe betrachtet: Eine signifikante Interaktion liegt nur für die Angaben zum Erleben leistungsbezogener Misserfolge vor ($B = 0.02$, $t(1830) = 3.01$, $p = .003$; Abbildung 18). Entsprechend dieser steigt in der Coaching-Gruppe die Wahrscheinlichkeit der Eingabe einer leistungsbezogenen Misserfolgssituation im Monitoring-Verlauf von 3% auf 7% an, während sie in der Monitoring-Gruppe von 8% auf 1% sinkt. Folglich liegt die Eingaberate am Monitoring-Ende in der Coaching-Gruppe mit 7% über der in der Monitoring-Gruppe mit 3%.

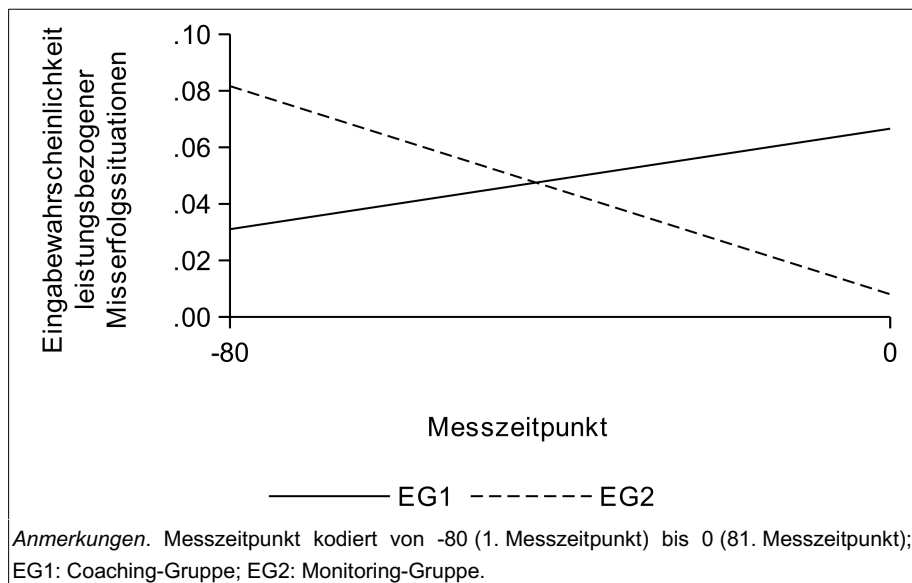


Abbildung 18. Interaktionseffekt der Gruppenzugehörigkeit auf den Zeitverlauf der Angabe leistungsbezogener Misserfolgssituationen

Fazit zu den Angaben zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen im Ambulanten Monitoring. Insgesamt resultiert, dass Angaben zum Erleben selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen (Fragestellung 2.1) im Ambulanten Monitoring nur selten gemacht wurden. Im Zeitverlauf und unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit bleibt die Wahrscheinlichkeit zur Situationseingabe stabil oder sinkt. Unabhängig vom Zeitverlauf, aber gruppenabhängig, unterscheidet sich nur die Wahrscheinlichkeit zur Eingabe leistungsbezogener Misserfolge am Monitoring-Ende. Eine Abhängigkeit der Situationsangaben von Zeitverlauf und Gruppenzugehörigkeit findet sich nur für leistungsbezogene Misserfolge, die in der Coaching-Gruppe im Verlauf häufiger, in der Monitoring-Gruppe im Verlauf weniger häufig berichtet wurden.

6.7.4 Umsetzung der Coaching-Bestandteile

Anzahl und Art besprochener Situationen. Die Anzahl besprochener selbstwirksamkeitsrelevanter Situationen im gesamten Coaching-Verlauf sowie für jede Sitzung wird in Tabelle 22 zusammengefasst. Zusätzlich wird dabei zwischen besprochenen Situationen, die im Monitoring eingegeben waren (Monitoring-Situationen) und solchen, die besprochen wurden, obwohl sie nicht im Monitoring eingetragen waren (Nicht-Monitoring-Situationen), unterschieden. Entsprechend wurden mit den 29 Teilnehmenden der Coaching-Gruppe der Teilstichprobe I über alle abgehaltenen Coaching-Sitzungen hinweg durchschnittlich $M = 10.03$ Situationen ($SD = 3.26$ Situationen) pro Person besprochen. Jede Person hat grundsätzlich (eine) Situation(en) besprochen. Fehlende Angaben liegen nicht vor. Die Zahl der durchschnittlich besprochenen Situationen pro Person und Sitzung bleibt im Verlauf der vier Interventionswochen augenscheinlich stabil bei drei Situationen. In den einzelnen Sitzungen wurden mindestens eine oder zwei Situation, maximal vier oder fünf Situationen besprochen. Ebenso stabil bleibt der

Anteil an besprochenen Monitoring-Situationen, der mit etwa sechs Situationen für das gesamte Coaching ($M = 6.41$ Situationen, $SD = 3.40$ Situationen) bzw. mit etwa zwei Situationen pro Sitzung durchgehend etwa Zweidrittel der gesamten Situationen ausmacht. Folglich wurden über alle Personen und abgehaltenen Sitzungen hinweg durchschnittlich $M = 3.55$ Nicht-Monitoring-Situationen ($SD = 2.47$ Nicht-Monitoring-Situationen) thematisiert. Im Verlauf der Interventionswochen war dies durchschnittlich und stabil nur eine Nicht-Monitoring-Situation pro Person, wobei keine bis vier Nicht-Monitoring-Situationen in die einzelnen Sitzungen eingebracht wurden. Fehlende Angaben gehen auf nicht-stattgefundene Coaching-Sitzungen zurück. Insgesamt wurden dementsprechend etwa zwei Drittel Monitoring-Situationen und ein Drittel Nicht-Monitoring-Situationen besprochen.

Tabelle 22. Deskriptive Statistik und prozentuale Häufigkeiten zur Anzahl besprochener Situationen gesamt sowie verglichen für Monitoring- und Nicht-Monitoring-Situationen

Je Person	Situationen gesamt			Monitoring-Situationen			Nicht-Monitoring-Situationen			Fehlende Angabe
	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	-
Cges	10.03	3.26	4-15	6.41	3.40	1-14	3.55	2.47	0-8	-
C1	2.52	0.77	1-4	1.68	0.85	0-4	0.84	1.00	0-3	-
C2	2.88	0.77	2-4	1.77	1.24	0-4	1.04	1.31	0-4	-
C3	3.22	1.04	1-5	2.04	1.12	0-5	1.18	1.03	0-4	-
C4	3.29	0.75	2-5	2.13	3.40	0-4	1.17	1.09	0-4	-
Alle TN	<i>F</i> (absolut)			<i>F</i> (% bzgl. Sit. ges.)			<i>F</i> (% bzgl. Sit. ges.)			<i>F</i> (% bzgl. n_1)
Cges	291			65			35			0
C1	63			67			33			14
C2	75			64			36			10
C3	74			62			36			21
C4	79			65			35			17

Anmerkungen. -: Fehlende Angaben werden nur bezogen auf die gesamte Teilstichprobe betrachtet; Cges: gesamtes Coaching bzw. bezogen auf alle Coaching-Sitzungen; C1/C2/C3/C4: erste/zweite/dritte/vierte Coaching-Sitzung; TN: Teilnehmenden; Sit. ges.: Situationen gesamt.

Relativiert an der Gesamtzahl besprochener Situationen pro Sitzung (Tabelle 22) wird die prozentuale Verteilung der Situationen hinsichtlich ihrer Inhalte beschrieben. Deutlich wird, dass mit 72% bis 83% deutlich mehr Erfolgs- als Misserfolgssituationen besprochen wurden (Abbildung 19). Detailliert zeigt sich zu den drei Inhaltsbereichen (Tabelle 23): Bei den Erfolgssituationen wurden zumeist leistungsbezogene Situationen besprochen, in der ersten etwas häufiger als in der zweiten Coaching-Hälfte. Die beiden Arten sozialer Erfolgssituationen verteilten sich weitgehend gleichmäßig. Die besprochenen Misserfolgssituationen waren in den ersten drei Sitzungen mindestens zur Hälfte auf soziale Interaktionen bezogen, in der letzten Sitzung vor allem leistungsbezogen.

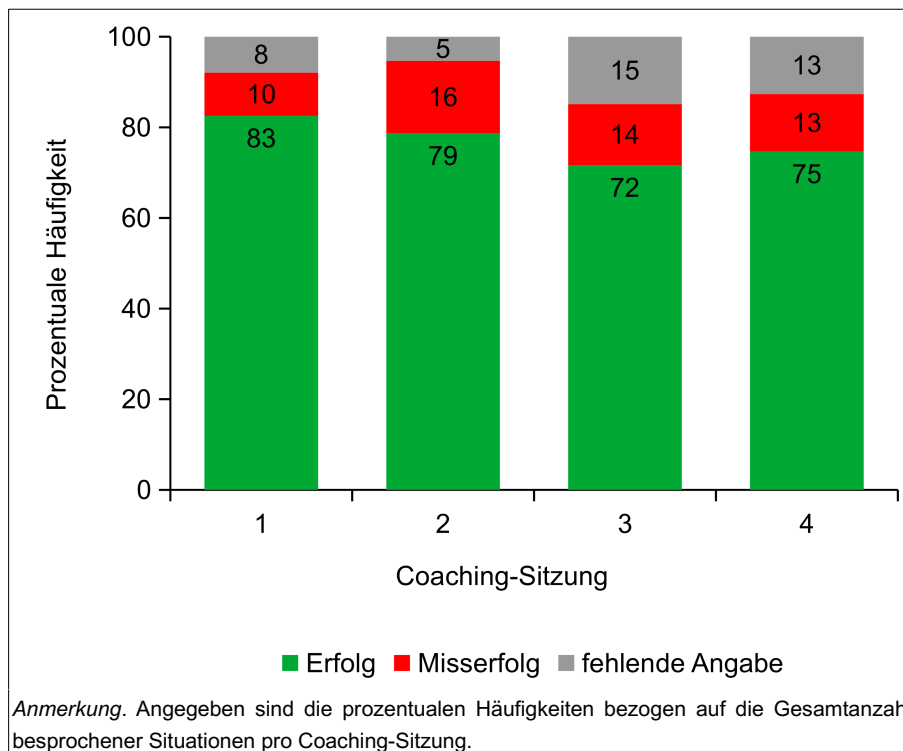


Abbildung 19. Prozentuale Häufigkeiten der besprochenen Erfolgs- und Misserfolgssituationen im Coaching-Verlauf

Tabelle 23. Prozentuale Häufigkeiten zu besprochenen Erfolgs- und Misserfolgssituationen im Coaching-Verlauf aufgeteilt nach Inhaltsbereichen der Situationen

	Sitzung 1	Sitzung 2	Sitzung 3	Sitzung 4
Erfolg				
Leistungsbezogen	40	40	31	32
Mit Autoritäten	19	12	19	14
Mit Peers	24	27	22	29
Gesamt	83	79	72	75
Misserfolg				
Leistungsbezogen	2	8	4	10
Mit Autoritäten	3	4	8	1
Mit Peers	5	4	1	1
Gesamt	10	16	14	13
Fehlende Angabe	8	5	15	13

Anmerkungen. Angegeben sind die prozentualen Häufigkeiten bezogen auf die Gesamtanzahl besprochener Situationen pro Coaching-Sitzung; Die Prozentwerte addieren sich teilweise nicht zu 100% aufgrund gerundeter Angaben.

Anzahl erarbeiteter Ressourcen. Über alle stattgefundenen Coaching-Sitzungen hinweg wurden durchschnittlich $M = 13.34$ Ressourcen ($SD = 4.64$ Ressourcen; Range: 6 bis 24 Ressourcen) pro Person erarbeitet. Es liegen keine fehlenden Angaben vor. Im Verlauf des Interventionszeitraums ist die Anzahl durchschnittlich erarbeiteter Ressourcen tendenziell leicht gestiegen, von gerundet drei Ressourcen in der ersten Woche über gerundet vier Ressourcen

in der zweiten und dritten Woche hin zu gerundet fünf Ressourcen in der vierten Woche (Tabelle 24). Fehlende Angaben sind durch nicht stattgefundenene Coaching-Sitzungen begründet.

Tabelle 24. Deskriptive Statistik zur Anzahl erarbeiteter Ressourcen im Coaching-Verlauf

Anzahl Ressourcen	Sitzung 1			Sitzung 2			Sitzung 3			Sitzung 4		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range
	3.28	0.84	1-5	3.96	1.25	1-7	3.91	1.31	1-6	4.67	1.83	2-9
Fehlende Angabe	<i>F</i> (in %)			<i>F</i> (in %)			<i>F</i> (in %)			<i>F</i> (in %)		
	14			10			21			17		

Formulierung und Umsetzung von Nahzielen. Bezogen auf alle stattgefundenen Coaching-Sitzungen wurden im Mittel pro Person drei Nahziele formuliert ($M = 2.52$ Nahziele, $SD = 1.12$ Nahziele, Range: 0 bis 4 Nahziele). Dabei haben 7% der Teilnehmenden gar kein Nahziel formuliert, zum Beispiel aufgrund von Zeitknappheit. Werden die Sitzungen einzeln betrachtet (Abbildung 20), zeigt sich, dass jeweils von 55% (1. Sitzung), 76% (2. Sitzung), 66% (3. Sitzung) und 55% (4. Sitzung) der Personen Nahziele formuliert wurden. Am meisten Nahziele wurden folglich in der zweiten Sitzung formuliert. Nicht formuliert wurden Nahziele am häufigsten in der ersten und letzten Sitzung. Fehlende Angaben gehen auf nicht-stattgefundenene Coaching-Sitzungen zurück. Das Ausmaß der Umsetzung von formulierten Nahzielen wurde für die ersten drei Sitzungen in Tabelle 25 zusammengefasst. Es wird deutlich, dass der Großteil formulierter Nahziele vollständig oder mindestens teilweise umgesetzt werden konnte entsprechend der Beurteilung durch den Coach im Rahmen der Nahzielbesprechung. Auffällig ist, dass das Nahziel der zweiten Woche von allen Teilnehmenden mindestens teilweise umgesetzt wurde. Bei fehlenden Angaben zur Umsetzung eines Nahziels wurde diese nicht dokumentiert (z.B. aufgrund fehlender Nahzielformulierung oder nicht-besuchter Coaching-Sitzung). Für das vierte Nahziel ist eine Beurteilung der Umsetzung aufgrund des Abschlusses der Interventionsphase nach vier Wochen nicht möglich.

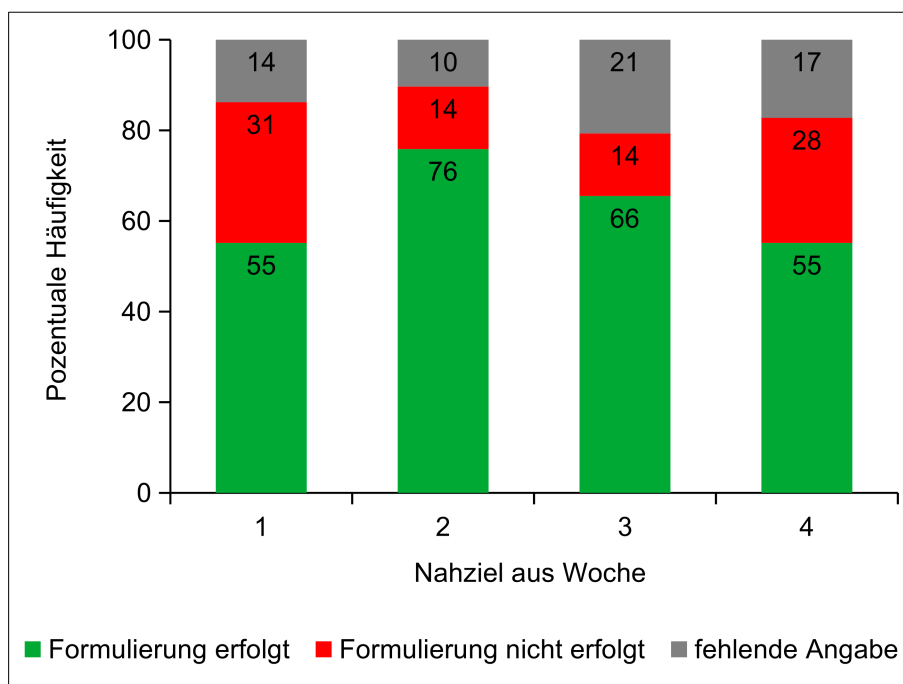


Abbildung 20. Prozentuale Häufigkeiten zur Formulierung von Nahzielen im Coaching-Verlauf

Tabelle 25. Prozentuale Häufigkeit zur Umsetzung formulierter Nahziele im Coaching-Verlauf

	Sitzung 1	Sitzung 2	Sitzung 3
Nahziel vollständig umgesetzt	37	18	42
Nahziel teilweise umgesetzt	37	50	32
Nahziel nicht umgesetzt	13	0	16
Fehlende Angabe	13	32	10

Fazit zur Umsetzung der Coaching-Bestandteile. Hinsichtlich der Situationsbesprechungen ist festzuhalten, dass entsprechend des Coaching-Konzepts vorwiegend im Monitoring angegebene Erfolgssituationen besprochen wurden. Inhaltlich handelt es sich dabei vor allem um leistungsbezogene Situationen. Eine Ressourcenerarbeitung mit den Teilnehmenden war in allen Gesprächen möglich und erbrachte im Verlauf eine zunehmende Anzahl extrahierter Ressourcen. Die Formulierung eines Nahziels konnte in jeder Sitzung mindestens mit der Hälfte der Teilnehmenden durchgeführt werden. Die Umsetzung der formulierten Nahziele ist den meisten Teilnehmenden gelungen. Folglich gilt zur Beantwortung von Fragestellung 2.2, dass alle zentralen Coaching-Inhalte in den Gesprächen thematisiert und umgesetzt werden konnten.

6.7.5 Zufriedenheit mit der Umsetzung des Ambulanten Monitorings

Datengrundlage für die Analyse der Zufriedenheit mit der Umsetzung der Intervention.

Mit der Compliance der Teilnehmenden aus den Experimentalgruppen bei der Beantwortung des Feedback-Fragebogens wird die Datengrundlage der Zufriedenheitsbeurteilungen beschrieben. Von den 60 Teilnehmenden der Teilstichprobe I liegen grundsätzlich 52 Feedback-Fragebögen (87% der Fragebögen) vor. Davon sind 24 ausgefüllte Fragebögen (83% der Fragebögen) von Teilnehmenden der Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und 28 Fragebögen (90% der Fragebögen) von Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$) verfügbar. Allerdings wurden einzelne Items nicht beantwortet und einzelne offene Antworten sind nicht kodierbar, sodass die Stichprobengrößen zur Beantwortung der Fragestellungen teilweise kleiner sind.

Allgemeine Gesamtbeurteilung des Ambulanten Monitorings. Die allgemeine Beurteilung des Ambulanten Monitorings teilt sich in die zwei Hauptkategorien der positiven sowie negativen Aspekte des Monitorings. Positive Beurteilungen liegen in beiden Gruppen nur maximal von der Hälfte der Teilnehmenden vor: 12 Angaben von 41% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (entspricht 12 Beurteilenden) sowie 15 Angaben von 49% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (entspricht 15 Beurteilenden).²⁷ Die extrahierten Subkategorien zu positiven Aspekten (Tabelle 26) beziehen sich sowohl auf die wahrgenommene Nützlichkeit des Monitorings (z.B. angeregte Selbstreflexion), als auch vor allem auf die Items und das Monitoring-Design (z.B. feste Alarmzeiten). Auffällig sind diejenigen Angaben, entsprechend derer alles oder auch nichts positiv bewertet wird.

Tabelle 26. Subkategorien der Aussagen zu positiven Aspekten des Ambulanten Monitorings

Subkategorie	Beispielzitat
Anregung zur Selbstreflexion	„dass man beobachten konnte, wie es einem geht“ (TN 91, EG1) ^a
Möglichkeit eigene Meinung zu äußern	„meine eigene Meinung zu sagen, was mir gefällt und was nicht“ (TN 94, EG1)
Einfache Befragung und Bedienung	„Ich musste nur ankreuzen und nicht selber viel schreiben“ (TN 54, EG2)
Feste und passend gewählte Alarmzeitpunkte	„Fragen nur in den Pausen“ (TN 78, EG1)
Geringer Zeitaufwand	„ging schnell“ (TN 48, EG2)
Verständlichkeit der Items	„einfache Fragen“ (TN 81, EG2)
Alles wurde als positiv bewertet	„alles“ (TN 53, EG1)
Nichts wurde als positiv bewertet	„nichts“ (TN 66, EG1)
Sonstiges	„Ich hatte ein weiteres Handy“ (TN 92, EG2)

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID sowie die Gruppenzugehörigkeit des*der jeweiligen Teilnehmenden.

²⁷ Aufgrund des offenen Antwortformats waren Mehrfachangaben möglich.

Abbildung 21 verdeutlicht, dass fast alle Subkategorien in beiden Experimentalgruppen eine Rolle spielen. Am häufigsten und in der Coaching-Gruppe öfter als in der Monitoring-Gruppe wird die zur Selbstreflexion anregende Funktion des Monitorings positiv wahrgenommen. Besonders auffällig ist zudem, dass in beiden Gruppen, in der Monitoring-Gruppe allerdings deutlich häufiger, explizit keine positiven Aspekte wahrgenommen wurden. Positive Aspekte, die nur in einer der Gruppen genannt wurden, sind die Verständlichkeit der Items (Monitoring-Gruppe) und dass alles positiv wahrgenommen wurde (Coaching-Gruppe).

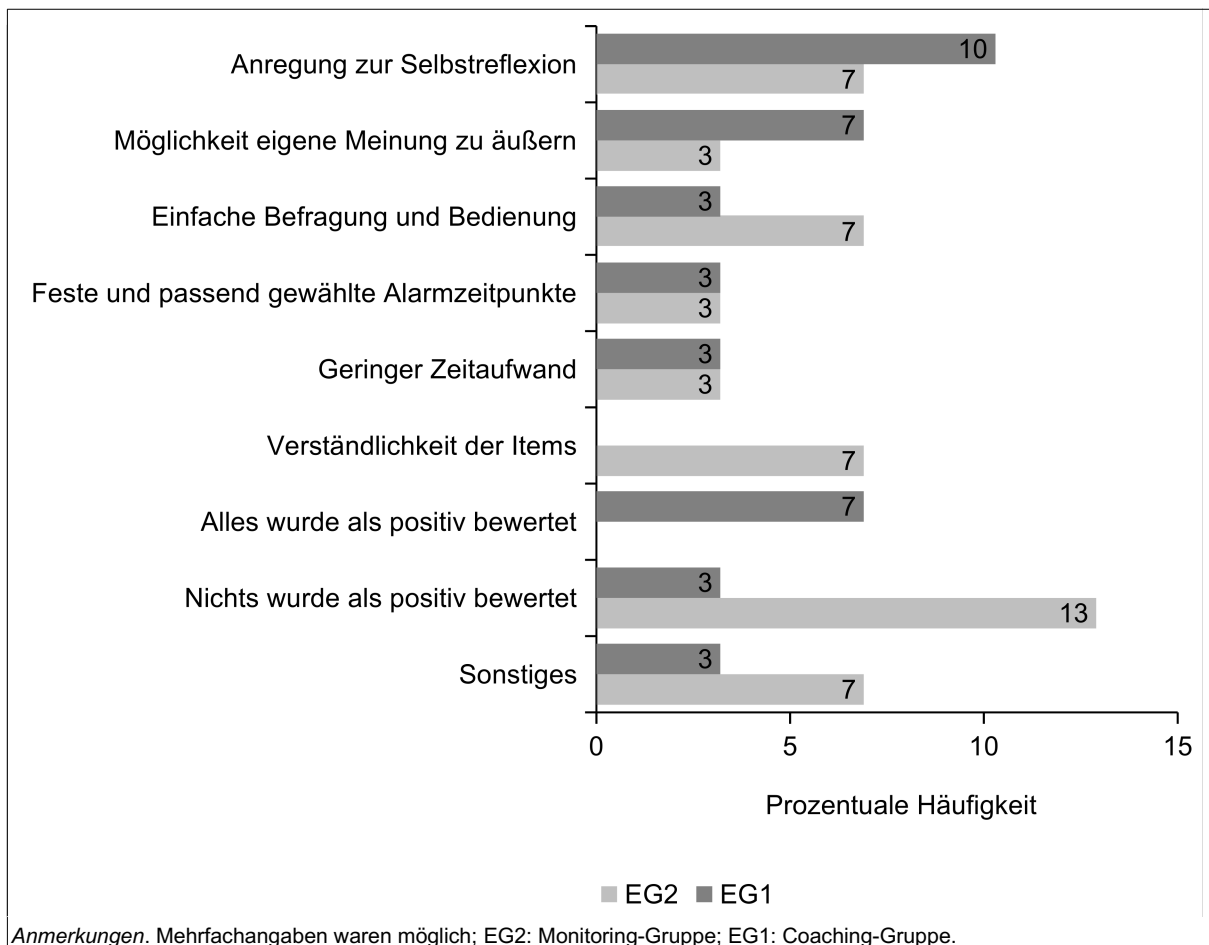


Abbildung 21. Prozentuale Häufigkeiten der Angaben zu positiven Aspekten des Ambulanten Monitorings verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Zu negativen Aspekten des Ambulanten Monitorings (Tabelle 27) liegen in beiden Gruppen deutlich mehr Angaben vor: 21 Angaben von 66% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (entspricht 19 Beurteilenden) sowie 30 Angaben von 81% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (entspricht 25 Beurteilenden). Diese beziehen sich vor allem auf das Monitoring-Design, das aufgrund der häufigen Alarme, unpassenden Alarmzeitpunkte und des zu kurzen Antwortzeitraums kritisiert wurde. Darüber hinaus stießen sich wiederholende Items auf Kritik.

Tabelle 27. Subkategorien der Aussagen zu negativen Aspekten des Ambulanten Monitorings

Subkategorie	Beispielzitat
Zu häufige Alarme, Erleben als nervig, Mitnehmen eines zweiten Handys	„also für mich war es nervig, dass es sehr oft geklingelt hat und man es immer mitnehmen musste“ (TN 47, EG2) ^a
Unpassende Alarmzeitpunkte	„auch in der Freizeit auszufüllen“ (TN 78, EG1)
Wiederholung der Items	„dass es ständig die selben Fragen waren“ (TN 14, EG1)
Zu kurzer Antwortzeitraum	„dass man die nur für kurze Zeit verschicken konnte“ (TN 23, EG1)
Zu geringe Verständlichkeit und Passung der Items	„die Fragen hätten deutlicher sein müssen“ (TN 41, EG1)
Alles wurde als negativ bewertet	„alles“ (TN 73, EG1)
Nichts wurde als negativ bewertet	„nichts“ (TN 48, EG2)
Sonstiges	„ungünstige Zeiten kurz vor Zwischenprüfung“ (TN 89, EG1)

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID sowie die Gruppenzugehörigkeit des*der jeweiligen Teilnehmenden.

Diese negativen Aspekte des Ambulanten Monitorings werden zum Teil gruppenabhängig genannt (Abbildung 22). Eine in beiden Gruppen häufig angemerkt Kritik bezieht sich auf die zu hohe Alarmfrequenz, die nervt und das Mitnehmen des Smartphones erfordert, sowie die ungünstige Wahl der Alarmzeitpunkte. Die Wiederholung der Items wurde von Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe deutlich häufiger genannt als von Teilnehmenden der Coaching-Gruppe. Der zu kurze Antwortzeitraum und die Verständlichkeit sowie Passung der Items wurde in beiden Gruppen weitgehend gleichermaßen als ungünstig bewertet. Dass alles negativ sei, wurde nur in der Coaching-Gruppe angegeben. Dass explizit nichts negativ wahrgenommen wurde, tauchte nur in der Monitoring-Gruppe auf.

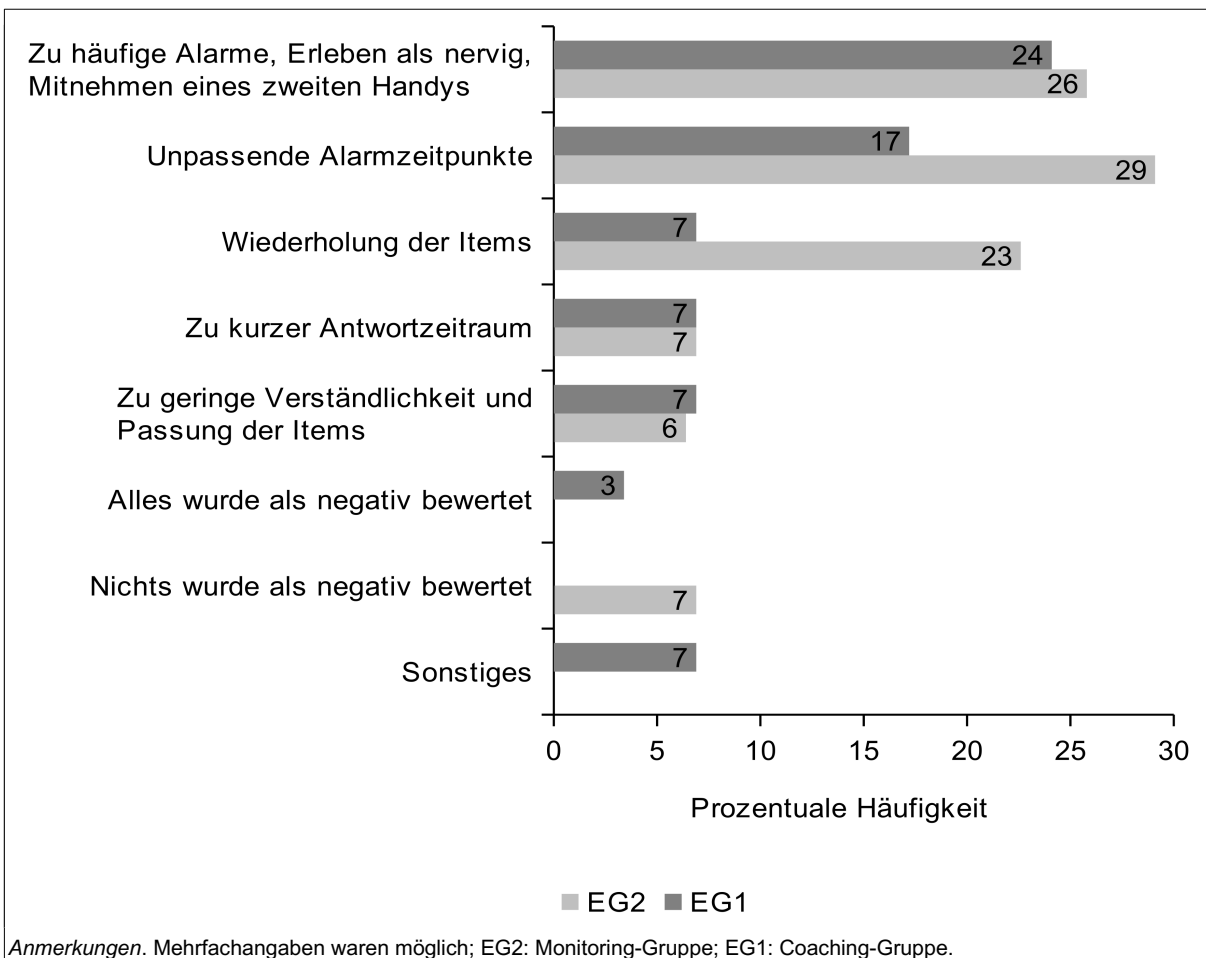


Abbildung 22. Prozentuale Häufigkeiten der Angaben zu negativen Aspekten des Ambulanten Monitorings verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Beurteilung von Monitoring-Items und -Design. Ein Feedback zu Monitoring-Items und -Design liegt von 76% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (24% fehlende Angaben) und von 84% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (16% fehlende Angaben) vor. Demnach wurden die Monitoring-Items in beiden Gruppen von der Mehrheit der Teilnehmenden (59% in Coaching-Gruppe, 74% in Monitoring-Gruppe) als verständlich beurteilt. Deutlich weniger häufig wurden sie als teilweise verständlich (14% in Coaching-Gruppe, 10% in Monitoring-Gruppe) oder nicht verständlich (3% in Coaching-Gruppe, 0% in Monitoring-Gruppe) wahrgenommen. Die zentralen Tendenzen der Einschätzungen unterscheiden sich nicht signifikant zwischen Coaching-Gruppe und Monitoring-Gruppe (jeweils Median = 2.00, 2 steht für verständlich, $U = 252.50$, $p = .284$). Die prozentualen Häufigkeiten zu den Einschätzungen von Itemanzahl, Alarmfrequenz und Monitoring-Dauer sind in Abbildung 23 veranschaulicht. Hierbei wird deutlich, dass die Itemanzahl in beiden Gruppen größtenteils als angemessen wahrgenommen wurde. Dabei unterscheiden sich beide Gruppen in ihrer Einschätzung entsprechend des asymptotischen U-Tests von Mann-Whitney nicht signifikant (jeweils Median = 1.00, 1 steht für angemessene Dauer, $U = 254.00$, $p = .435$). Die Alarmfrequenz von drei täglichen Alarmen wurde zu ähnlich hohen Anteilen in beiden Gruppen zu-

meist als zu hoch eingeschätzt. Die Einschätzungen beider Gruppen (jeweils Median = 2.00, 2 steht für *zu viel*) unterscheiden sich nicht signifikant ($U = 276.00, p = .769$). Die Monitoring-Dauer wurde in der Coaching-Gruppe großteils als angemessen bis zu lang eingeschätzt. Dagegen waren sich die meisten beurteilenden Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe einig, dass der Monitoring-Zeitraum zu lang war. Inferenzstatistisch ergibt der asymptotische U-Test von Mann-Whitney hier einen signifikanten Effekt ($U = 180.00, p = .010$). Dieser bestätigt, dass für Teilnehmende der Monitoring-Gruppe (Median = 2.00, 2 steht für *zu lang*) der vierwöchige Monitoring-Zeitraum zu lange war, während Teilnehmende der Coaching-Gruppe (Median = 1.00, 1 steht für *genau richtig*) den Monitoring-Zeitraum als angemessen beurteilten. Eine passende Effektgröße ist nicht berechenbar (Schäfer, 2016).

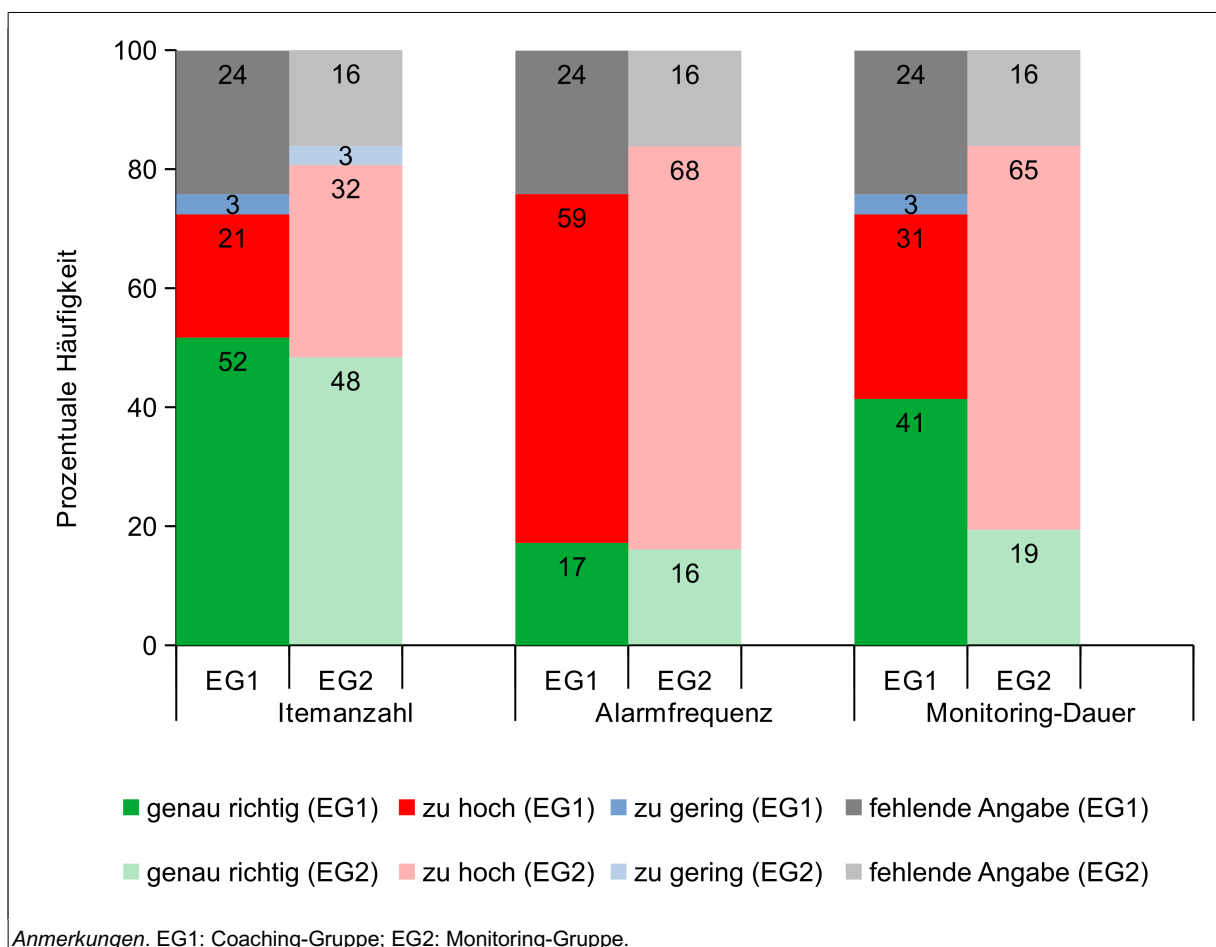


Abbildung 23. Prozentuale Häufigkeiten der Beurteilungen der Itemanzahl im Monitoring sowie des Monitoring-Designs verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Fazit zur Zufriedenheit mit der Umsetzung des Ambulanten Monitorings. Vom Großteil der Teilnehmenden liegt ein Feedback zur Zufriedenheit mit dem Ambulanten Monitoring (Fragestellung 3.1) vor. Dennoch haben nur weniger als die Hälfte der Teilnehmenden beider Gruppen offene Gesamtbeurteilungen des Ambulanten Monitorings vorgenommen. Es resultieren weniger positive als negative Aspekte, die als positiv insbesondere die Möglichkeit zur

Selbstreflexion hervorheben, die häufigen Alarme und das Erleben des Monitorings als nervig jedoch kritisieren. Die Monitoring-Items waren für Teilnehmende beider Gruppen bezüglich der Anzahl angemessen und verständlich formuliert. Hinsichtlich des Designs wurde die Alarmfrequenz mit drei täglichen Alarmen allerdings als zu hoch beurteilt. Die vierwöchige Monitoring-Dauer wurde bei alleinigem Monitoring als zu lange wahrgenommen, dagegen von Teilnehmenden am monitoringbasierten Coaching als angemessen erlebt.

6.7.6 Zufriedenheit mit der Umsetzung der Coaching-Gespräche

Allgemeine Gesamtbeurteilung der Coaching-Gespräche. Ein Feedback zu den Coaching-Gesprächen wurde von 83% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) abgegeben. Zusätzlich liegen auch hier fehlende Angaben aufgrund einzelner nicht beantworteter Items und einzelner nicht-kodierbarer offener Antworten vor. Zu den positiven Aspekten des Coachings wurden 16 Angaben von 55% der Teilnehmenden (entspricht 16 Beurteilenden) gemacht, welche zu vier Subkategorien zusammengefasst werden:

- Möglichkeit für ein Gespräch (in wertschätzender Atmosphäre): „Partner zum zuhören, fester Ansprechpartner“ (TN 78, Coaching-Gruppe)²⁸,
- das Erkennen von Stärken: „dass ich mehr Stärken entdeckt habe“ (TN 41, Coaching-Gruppe),
- Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft der Coachs: „Die Dame war sehr nett und hilfsbereit“ (TN 23, Coaching-Gruppe),
- alles wurde als positiv bewertet: „war alles sehr gut“ (TN 57, Coaching-Gruppe).

Entsprechend thematisieren diese Aspekte sowohl die Nützlichkeit als auch Rahmenbedingungen des Coachings. Die meisten Beurteilenden nannten die Gesprächsmöglichkeit als positiven Aspekt an den Coaching-Gesprächen (Abbildung 24).

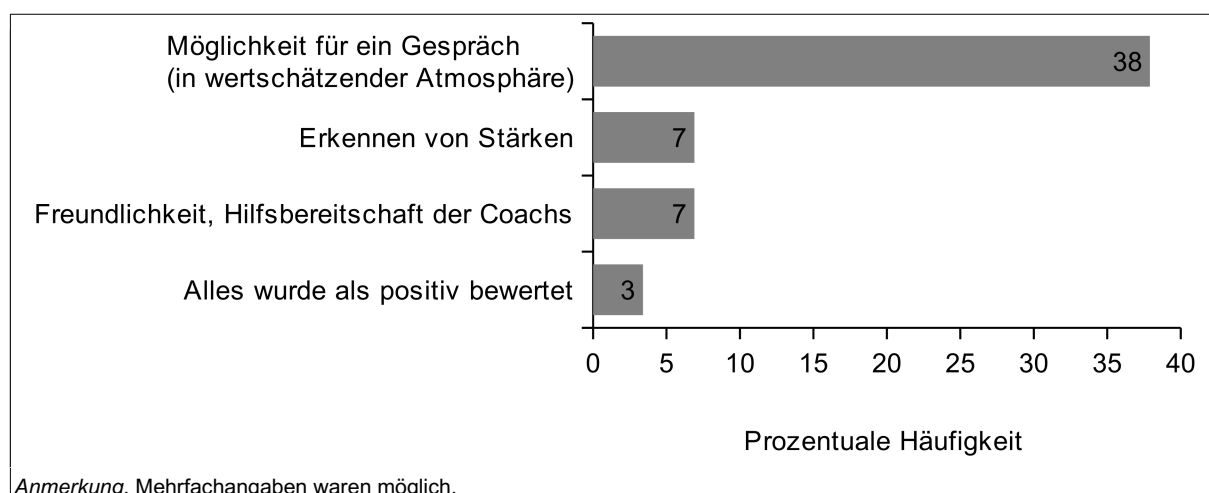


Abbildung 24. Prozentuale Häufigkeiten der Angaben zu positiven Aspekten der Coaching-Gespräche

²⁸ Angegeben ist hier und im Folgenden jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID sowie die Gruppenzugehörigkeit des*der jeweiligen Teilnehmenden.

Negative Aspekte der Coaching-Gespräche wurden nur in 8 Angaben von 28% der Teilnehmenden (entspricht 8 Beurteilenden) genannt. Die Aussagen dazu werden zu folgenden drei Subkategorien gruppiert:

- nichts wurde als negativ bewertet: „da gab es nichts“ (TN 66, Coaching-Gruppe),
- hoher Zeitaufwand: „meine Pause hat daran gelitten“ (TN 100, Coaching-Gruppe),
- Paper-Pencil-Elemente: „der Papierkram“ (TN 73, Coaching-Gruppe)

Es überwiegen die Angaben dazu, dass keine negativen Aspekte wahrgenommen wurden, gefolgt von Kritik am hohen Zeitaufwand (Abbildung 25).

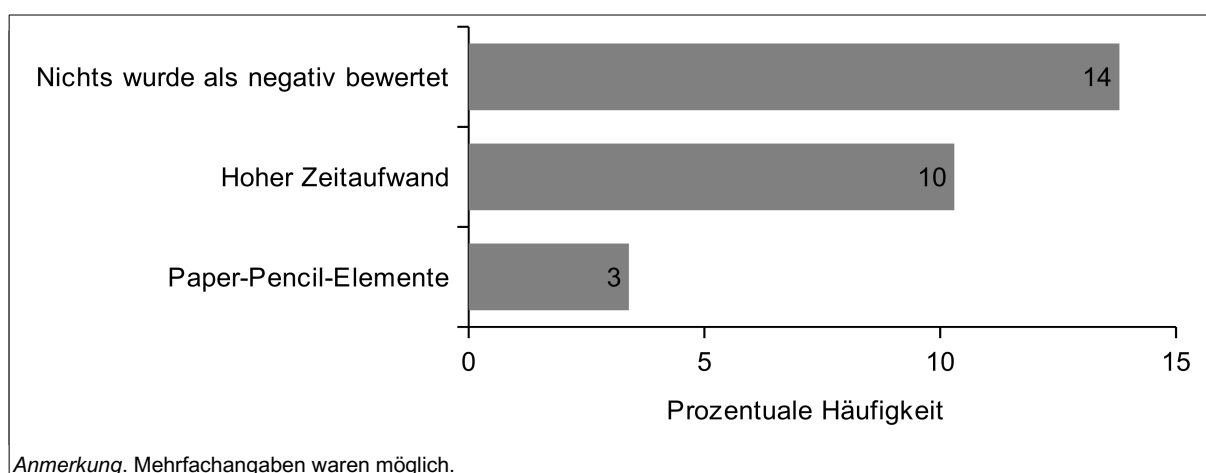


Abbildung 25. Prozentuale Häufigkeiten der Angaben zu negativen Aspekten der Coaching-Gespräche

Beurteilung des Coaching-Designs. 76% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe haben die quantitativ erfasste Beurteilung zum Coaching-Design für eine Rückmeldung genutzt. Dabei wird deutlich, dass der Großteil der Teilnehmenden (55%) die wöchentlichen Gesprächstermine als angemessene Frequenz wahrgenommen hat. Deutlich weniger Teilnehmende (je 10%) beurteilten die Frequenz als zu gering oder zu hoch. Jedoch hat etwa die Hälfte der Teilnehmenden (48%) nach den vier Wochen Coaching-Dauer keinen Bedarf an weiteren Gesprächen für sich gesehen, während sich etwa ein Drittel (28%) weitere Gespräche gewünscht hätte.

Fazit zur Zufriedenheit mit der Umsetzung der Coaching-Gespräche. Entsprechend der Beurteilungen von 80% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe ist die Zufriedenheit mit der Umsetzung der Coaching-Gespräche hoch (Fragestellung 3.2). Insbesondere die Möglichkeit zum Führen eines Gesprächs wurde positiv beurteilt, während der hohe mit dem Coaching einhergehende Zeitaufwand kritisiert wurde. Das Coaching-Design war hinsichtlich der wöchentlichen Frequenz und der vierwöchigen Dauer angemessen.

6.7.7 Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings

Allgemeine Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings. Eine Beurteilung der Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings liegt in der Coaching-Gruppe von knapp 75% der Teilnehmenden

den vor und in der Monitoring-Gruppe von mindestens 80%. Fehlende Angaben innerhalb der Teilstichprobe I sind sowohl durch fehlende Teilnahme an der Feedback-Befragung als auch durch einzelne fehlende oder nicht-kodierbare Angaben begründet. Die konkreten Häufigkeiten der Nützlichkeitsbeurteilungen sind in Abbildung 26 zusammengefasst. Hieraus wird ersichtlich, dass in der Coaching-Gruppe etwa gleich viele Beurteilende keine (41%) sowie sehr wohl (35%) eine allgemeine Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings wahrgenommen haben. In der Monitoring-Gruppe ergibt sich ein deutlich anderes Bild, mit nur wenigen Teilnehmenden (13%), die allgemeine Nützlichkeit des Monitorings wahrgenommen haben und einem Großteil an Teilnehmenden (68%), die diese nicht wahrgenommen haben. Der augenscheinliche Zusammenhang zwischen allgemeiner Nützlichkeitsbewertung und Gruppenzugehörigkeit zeigt sich auch im Vierfeld-Chi-Quadrat-Test ($\chi^2(1) = 4.85, p = .028$). Dieser Effekt ($w = .71$) gilt als groß (Cohen, 2009; Schäfer, 2016).²⁹

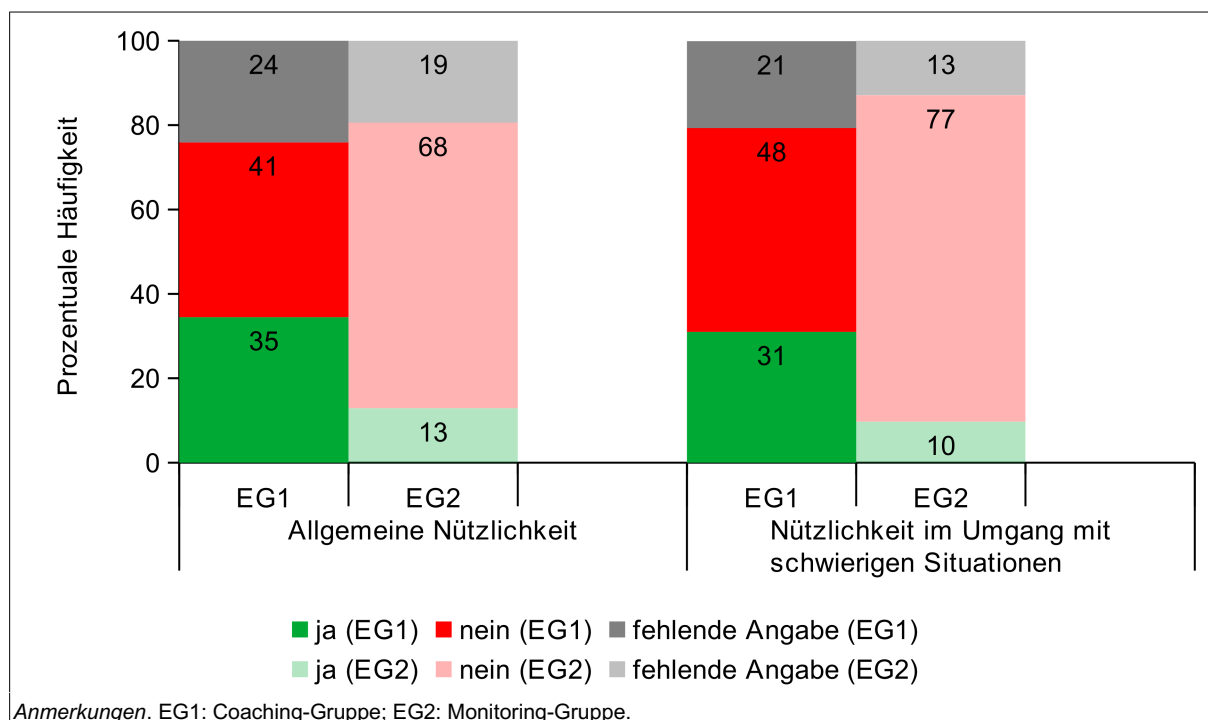


Abbildung 26. Prozentuale Häufigkeit zur wahrgenommenen Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Begründungen für wahrgenommene Nützlichkeit wurden nur selten genannt. Es liegen 7 Begründungen von 24% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (entspricht 7 Beurteilenden) und 4 Begründungen von 13% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (entspricht 4 Beurteilenden) vor. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Selbstreflexion: „[weil] ich mich jetzt vielleicht besser einschätzen kann“ (TN 66, Coaching-Gruppe),

²⁹ Die Effektgröße w hat einen Wertebereich von .00 bis 1.00 und wird analog zum Pearson-Korrelationskoeffizienten interpretiert (Schäfer, 2016).

- wahrgenommene Veränderung: „[weil] ich eine Entwicklung bei mir gesehen hab“ (TN 47, Monitoring-Gruppe).

Im Häufigkeitsvergleich zwischen den beiden Gruppen (Abbildung 27) zeigt sich, dass wahrgenommene Nützlichkeit vor allem in der Coaching-Gruppe auf der Möglichkeit zur Selbstreflexion durch das Ambulante Monitoring beruht. Des Weiteren haben weniger Teilnehmende aus beiden Gruppen bei sich Veränderungen wahrgenommen.

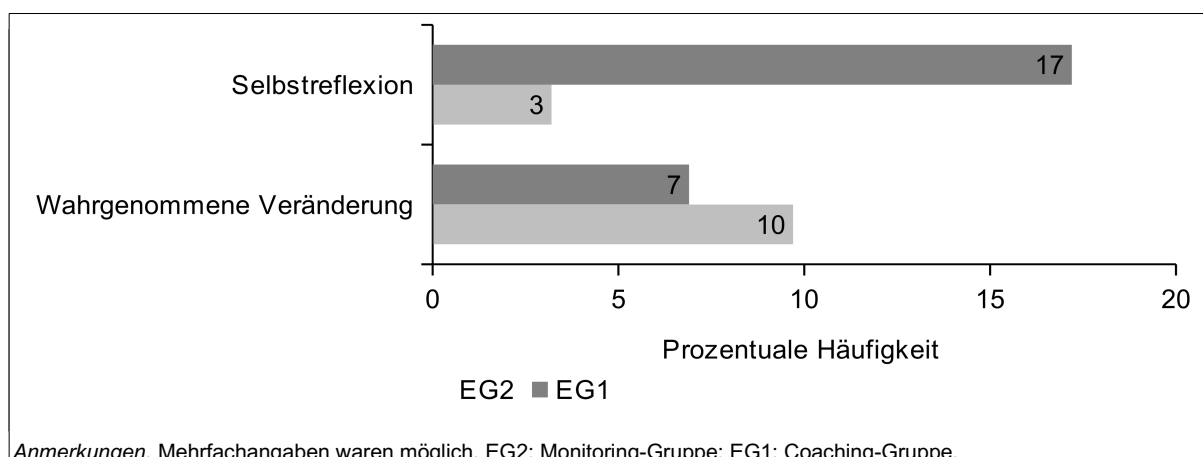


Abbildung 27. Prozentuale Häufigkeit der Begründungen für wahrgenommene Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Zu fehlender wahrgenommener Nützlichkeit liegen in beiden Gruppen mehr Begründungen vor: 12 Angaben von 41% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (entspricht 12 Beurteilenden) und 16 Angaben von 52% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (entspricht 16 Beurteilenden). Diese thematisieren fehlende wahrgenommene Veränderung, fehlende erlebte Sinnhaftigkeit, genervt sein und Aggressivität durch das Monitoring, die unpassenden Zeiten bzw. den unpassenden Zeitraum und die Wiederholung der Items (Tabelle 28).

Tabelle 28. Subkategorien der Begründungen für nicht wahrgenommene Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings

Subkategorie	Beispielzitat
Keine wahrgenommene Veränderung	„weil hat mir nicht geholfen“ (TN 50, EG2) ^a
Fehlende erlebte Sinnhaftigkeit	„[weil] mir der genaue Sinn nicht klar wurde“ (TN 84, EG2)
Genervt sein und Aggressivität als Folge	„nein, weil es genervt hat“ (TN 78, EG1)
Unpassende/r Zeiten/Zeitraum	„unpassend des Zeitraumes“ (TN 30, EG1)
Wiederholung der Items	„nein, weil das die selben Fragen waren“ (TN 85, EG2)
Sonstiges	„weil ich mich leider nicht daran gehalten habe, sie zu machen“ (TN 100, EG1)

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID sowie die Gruppenzugehörigkeit des*der jeweiligen Teilnehmenden.

Im Gruppenvergleich wurde fehlende wahrgenommene Nützlichkeit in der Coaching-Gruppe am häufigsten mit keiner wahrgenommenen Veränderung, in der Monitoring-Gruppe

am häufigsten mit fehlender erlebter Sinnhaftigkeit begründet. Beide Begründungen wurden in der jeweils anderen Gruppe ebenso genannt, nur weniger häufig. Genervt oder in Folge aggressiv sein durch das Monitoring, dessen unpassende Zeiten bzw. dessen unpassenden Zeitraum sowie die wiederholten Items wurden vereinzelt als Begründungen aufgeführt, wenn keine Nützlichkeit wahrgenommen wurde (Abbildung 28).

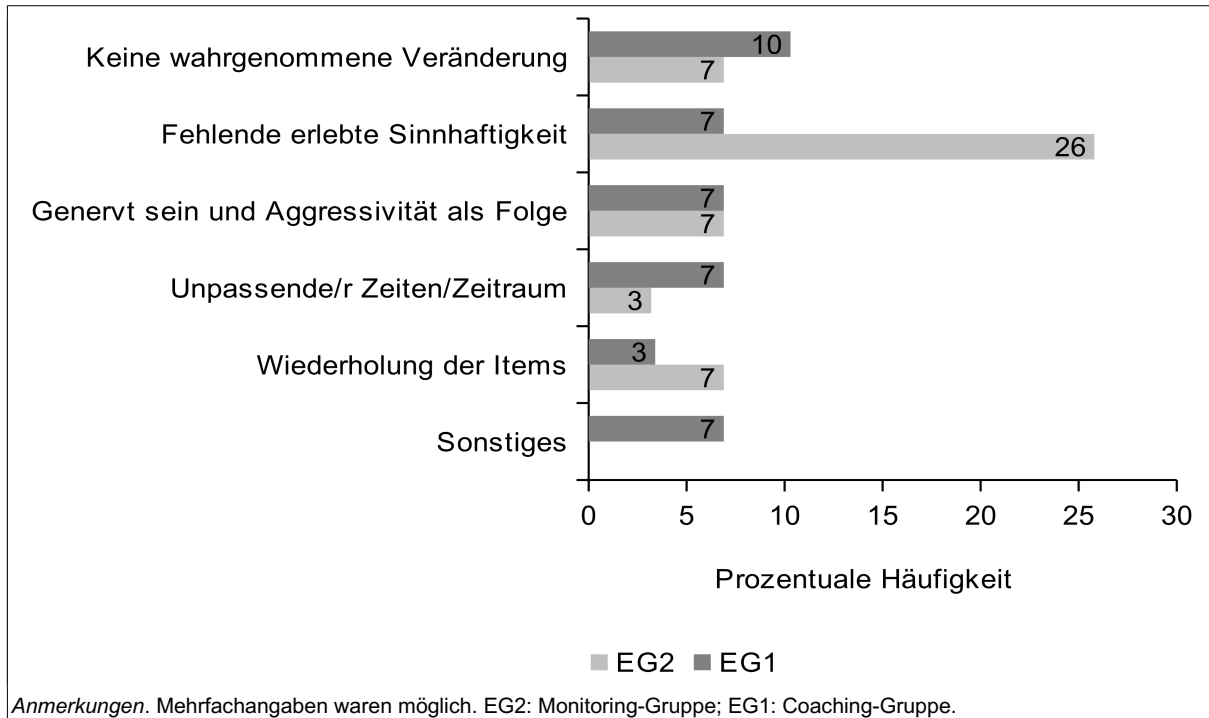


Abbildung 28. Prozentuale Häufigkeiten der Begründungen für fehlende Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{1,EG1} = 29$) und Monitoring-Gruppe ($n_{1,EG2} = 31$)

Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings für den Umgang mit schwierigen Situationen. Aus Abbildung 26 wird auch ersichtlich, dass das Ambulante Monitoring von etwa einem Drittel der beurteilenden Teilnehmende der Coaching-Gruppe als nützlich für den Umgang mit schwierigen Situationen bewertet wurde. Für etwa die Hälfte der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe trifft dies nicht zu (21% fehlende Angaben). Noch ausgeprägter zeigt sich dieser große Unterschied für Teilnehmende der Monitoring-Gruppe, von denen 77% keine derartige Nützlichkeit, 10% jedoch eine derartige Nützlichkeit wahrnehmen (13% fehlende Angaben). Analog zur allgemeinen Nützlichkeitsbeurteilung hängen auch hier Gruppenzugehörigkeit und Nützlichkeitseinschätzung signifikant zusammen ($\chi^2(1) = 5.35$, $p = .021$) bei einem großen Effekt ($w = .76$; Cohen, 2009; Schäfer, 2016). Das Ambulante Monitoring wurde folglich von wenigen Teilnehmenden als nützlich für den Umgang mit schwierigen Situationen wahrgenommen, in der Coaching-Gruppe häufiger als in der Monitoring-Gruppe.

Fazit zur Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings. Die Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings (Fragestellung 4.1) kann im Kontext des monitoringbasierten Coachings nicht eindeutig beurteilt werden, während sie bei alleinigem Monitoring größtenteils nicht gegeben

ist. Dies gilt für die allgemeine Nützlichkeit des Monitorings und dessen Nützlichkeit im Umgang mit schwierigen Situationen. Selbstreflexion und wahrgenommene Veränderungen machen das Ambulante Monitoring allgemein nützlich. Fehlende wahrgenommene allgemeine Nützlichkeit wurde in der Coaching-Gruppe vielfältig begründet, während Teilnehmende der Monitoring-Gruppe sie insbesondere auf fehlende erlebte Sinnhaftigkeit zurückführten.

6.7.8 Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit der Coaching-Gespräche

Allgemeine Nützlichkeit der Coaching-Gespräche. Die Nützlichkeit der Coaching-Gespräche wurde von mindestens 66% der 29 Teilnehmenden der Coaching-Gruppe von Teilstichprobe I eingeschätzt (Abbildung 29). Fehlende Angaben kommen durch fehlende Teilnahme an der Feedback-Befragung sowie durch einzelne fehlende oder nicht-kodierbare Angaben zustande. Die allgemeine Nützlichkeit des Coachings wurde deutlich öfter wahrgenommen (45%), als dass sie abgelehnt wurde (21%). Fehlende Angaben sind häufig (35%).

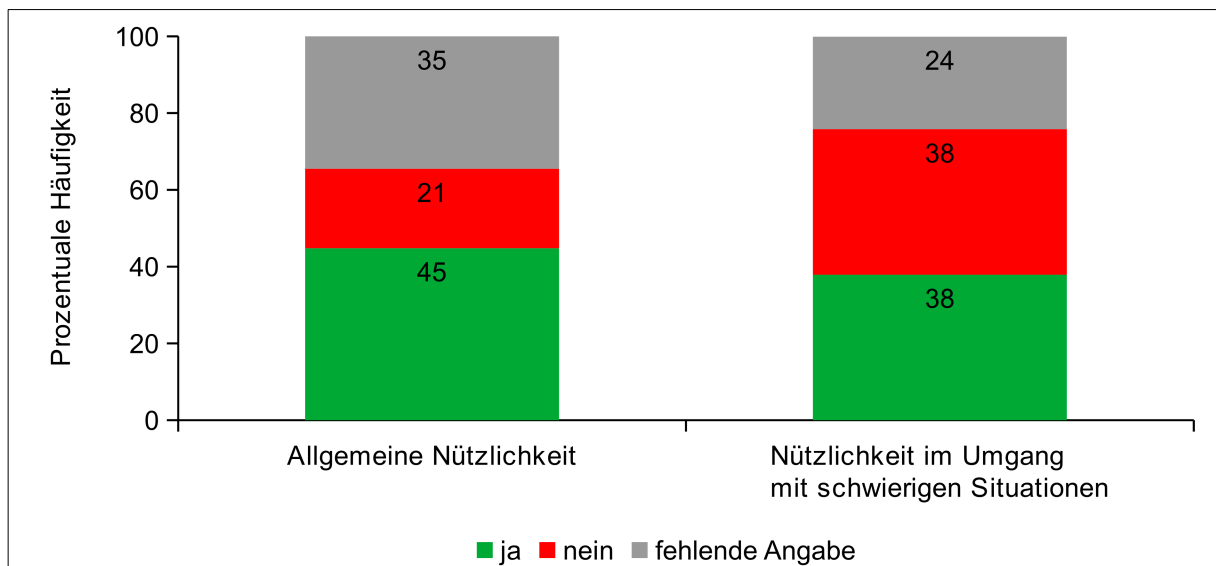


Abbildung 29. Prozentuale Häufigkeiten zu wahrgenommener Nützlichkeit der Coaching-Gespräche

Wahrgenommene Nützlichkeit wurde mit 10 Angaben von 34% der Teilnehmenden (entspricht 10 Beurteilenden) mit folgenden Subkategorien begründet:

- Thematisieren von Stärken: „ich habe mehr Stärken entdeckt“ (TN 41, Coaching-Gruppe),
- Gesprächsmöglichkeit, z.B. mit Verständnis und Ablenkung: „ja, weil sie es verstanden haben“ (TN 94, Coaching-Gruppe),
- Anregung von Selbstreflexion: „beschäftige mich öfters mit mir“ (TN 62, Coaching-Gruppe),
- erlebte Veränderung: „man ist dann nicht mehr so angespannt“ (TN 93, Coaching-Gruppe).

Die wichtigsten Nützlichkeitsbegründungen sind hier das Thematisieren von Stärken und die Wahrnehmung des Coachings als Gesprächsmöglichkeit (Abbildung 30).

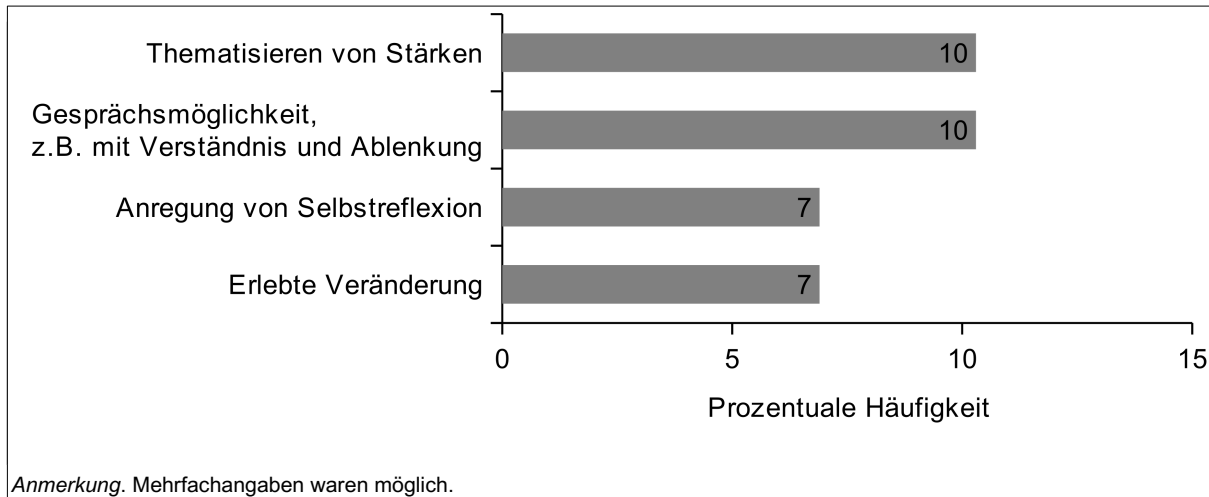


Abbildung 30. Prozentuale Häufigkeiten der Begründungen für wahrgenommene Nützlichkeit des Coachings

Für nicht wahrgenommene Nützlichkeit ergeben sich aus den 5 Angaben von 17% der Teilnehmenden (entspricht 5 Beurteilenden) zwei Subkategorien für die Begründungen:

- fehlende Sinnhaftigkeit: „weil ich das alles bereits schon wusste“ (TN 45, Coaching-Gruppe),
- Erleben als nervig: „nein, weil es mich genervt hat“ (TN 68, Coaching-Gruppe).

Dabei überwiegt die Nennung fehlender Sinnhaftigkeit deutlich (Abbildung 31).

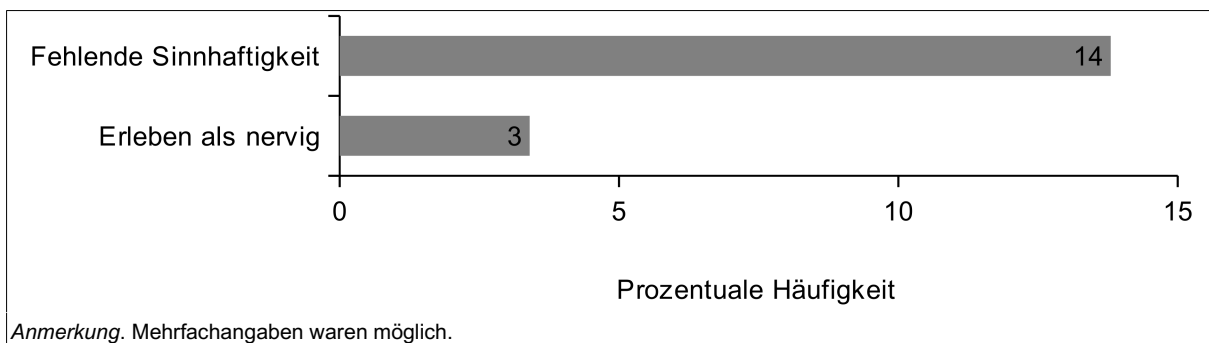


Abbildung 31. Prozentuale Häufigkeiten der Begründungen für fehlende Nützlichkeit des Coachings

Nützlichkeit der Coaching-Gespräche für den Umgang mit schwierigen Situationen.

Einer Nützlichkeit der Coaching-Gespräche für den Umgang mit schwierigen Situationen wurde von jeweils 38% der Teilnehmenden zugestimmt und widersprochen (24% fehlende Angaben). Dementsprechend ist eine eindeutige Beurteilung der Nützlichkeit der Coaching-Gespräche für den Umgang mit schwierigen Situationen nicht möglich.

Fazit zur Nützlichkeit der Coaching-Gespräche. Die Nützlichkeit der Coaching-Gespräche (Fragestellung 4.2) wurde unterschiedlich beurteilt. Allgemein wurden die Coaching-

Gespräche von der Mehrheit der Beurteilenden als nützlich wahrgenommen, vor allem aufgrund der dortigen Thematisierung von Stärken und des Coachings als Gesprächsmöglichkeit. Keine wahrgenommene Nützlichkeit wurde am häufigsten mit fehlender Sinnhaftigkeit begründet. Allerdings wurde die Nützlichkeit der Coaching-Gespräche für den Umgang mit schwierigen Situationen uneindeutig eingeschätzt.

6.7.9 Wirksamkeit der Interventionsformen

Allgemeine Gesamtbeurteilung der Paper-Pencil-Fragebögen. Die Paper-Pencil-Fragebögen der Prä-Post-Follow-up-Messungen, die der Wirksamkeitsuntersuchung zugrunde liegen, wurden von den 84 Teilnehmenden der Teilstichprobe II unterschiedlich ausführlich beurteilt. Allgemeine positive Kritik an den Paper-Pencil-Fragebögen (Tabelle 29) wurde in allen drei Stichprobengruppen von über der Hälfte der Teilnehmenden geäußert: Es liegen 12 Angaben von 63% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (entspricht 12 Beurteilenden), 18 Angaben von 71% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (entspricht 17 Beurteilenden) und 12 Angaben von 52% der Teilnehmenden der Kontrollgruppe (entspricht 11 Beurteilenden) vor. Die genannte positive Kritik bezieht sich vor allem auf die Verständlichkeit und Gestaltung der Fragebögen sowie der Items, vereinzelt auch auf deren Funktion zur Anregung von Reflexionsprozessen. Auffällig sind Antworten, dass nichts positiv wahrgenommen wurde.

Tabelle 29. Subkategorien der Aussagen zu positiven Aspekten der Paper-Pencil-Fragebögen

Subkategorie	Beispielzitat
Verständlichkeit der Fragebögen bzw. Items	„Das alles leicht verständlich war“ (TN 45, EG1) ^a
Gestaltung und Aufbau der Fragebögen:	
Bilder, Farben	„es gab Bilder zu den Fragen“ (TN 23, EG1)
Antwortformat	„dass es nur zum ankreuzen war“ (TN 61, EG2)
Sonstiges	„dass sie kurz sind (...)“ (TN 19, KG)
Anregung zu Selbst- und Situationsreflexion	„man konnte wohl genauer über sich und die Arbeit nachdenken“ (TN 22, KG)
Nichts wurde positiv beurteilt	„nichts“ (TN 48, EG2)
Meinungsabfrage (anonym, nicht kommentiert)	„freie Meinung, die anonym bleibt“ (TN 11, KG)
Sonstiges	„mir hat gefallen, dass man in der ganzen Zeit eine Entwicklung gesehen hat“ (TN 47, EG2)

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; KG: passive Kontrollgruppe; ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID sowie die Gruppenzugehörigkeit des*der jeweiligen Teilnehmenden.

Der Gruppenvergleich (Abbildung 32) verdeutlicht, dass die verwendeten Bilder und Farben sowie das Antwortformat als Gestaltungsmerkmale in allen Gruppen positiv wahrgenommen wurden. Die Verständlichkeit der Fragebögen bzw. Items wurde von Teilnehmenden der Coaching-Gruppe und der Monitoring-Gruppe genannt, jedoch in keinen Antworten der Teilnehmenden der Kontrollgruppe. Die zu Selbst- und Situationsreflexion anregende Funktion wurde in Coaching-Gruppe und Kontrollgruppe fast gleichermaßen genannt. Die Wahrneh-

mung, dass die Fragebögen eine angenehme Meinungsabfrage ermöglicht haben, wurde nur in Monitoring-Gruppe und Kontrollgruppe erwähnt.

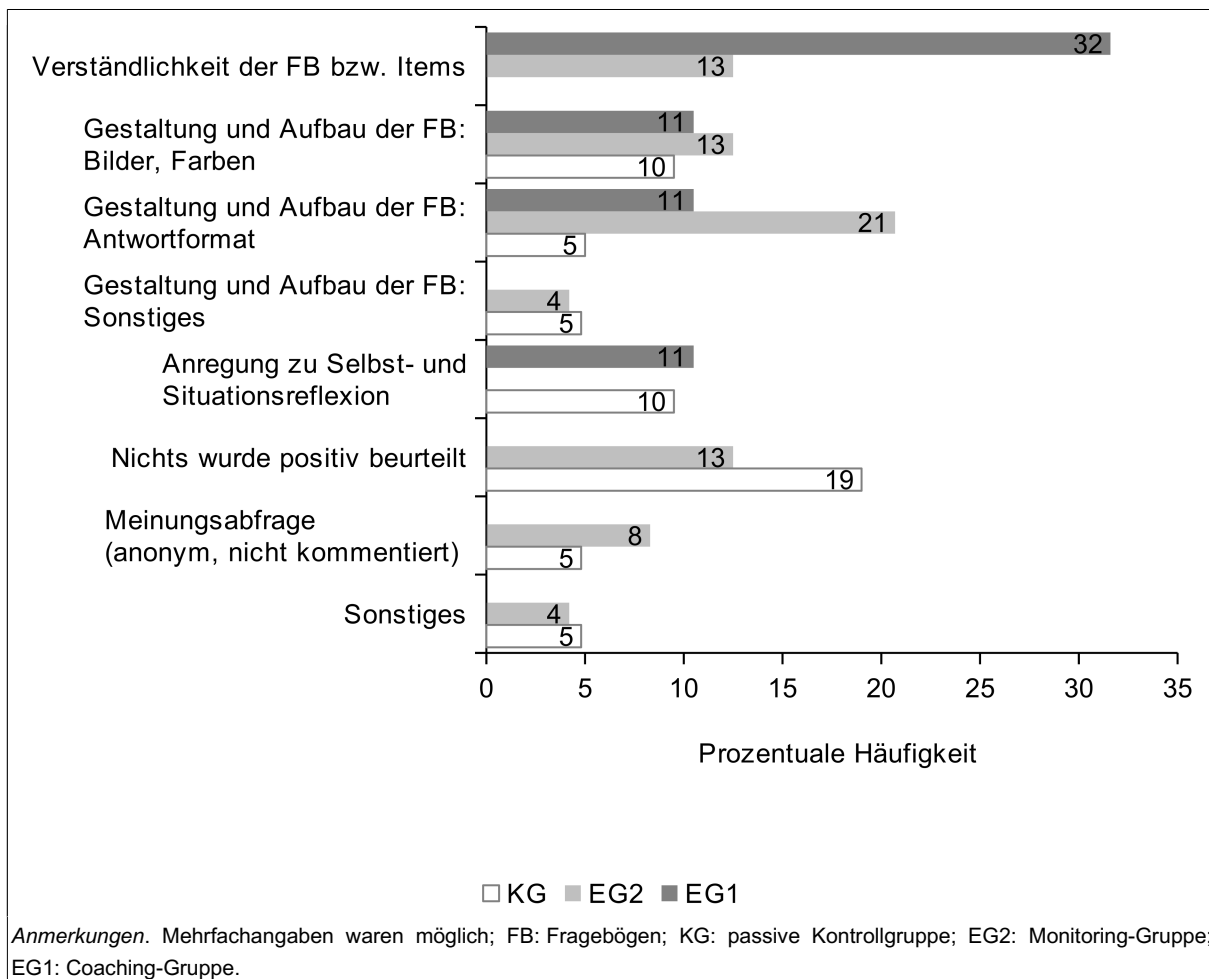


Abbildung 32. Prozentuale Häufigkeiten der Angaben zu positiven Aspekten der Paper-Pencil-Fragebögen verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{2,EG1} = 19$), Monitoring-Gruppe ($n_{2,EG2} = 24$) und Kontrollgruppe ($n_{2,KG} = 21$)

Negative Anmerkungen (Tabelle 30) liegen häufiger und von mehr Teilnehmenden vor: 13 Angaben von 68% der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe (entspricht 13 Beurteilenden), 18 Angaben von 71% der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe (entspricht 17 Beurteilenden) und 19 Angaben von 81% der Teilnehmenden der Kontrollgruppe (entspricht 17 Beurteilenden). Es wurden vor allem der Umfang der Befragung, Wiederholungen (z.B. der Fragebögen und der Items) und die Gestaltung der Fragebögen kritisch gesehen. Andere Teilnehmende dagegen haben explizit keine negativen Aspekte angemerkt.

Tabelle 30. Subkategorien der Aussagen zu negativen Aspekten der Paper-Pencil-Fragebögen

Subkategorie	Beispielzitat
Länge der Fragebögen	„mir hat nicht gefallen, dass sie so lang sind“ (TN 6, EG2) ^a
Allgemein zu viel	„es war zu viel“ (TN 96, EG1)
Wiederholung der Items	„immer die gleichen Fragen“ (TN 6, KG)
Wiederholung der Fragebögen	„dass man sie so oft machen musste“ (TN 75, EG2)
Wiederholungen allgemein	„zu oft“ (TN 39, KG)
Gewählter Befragungsmodus und Itemgestaltung	„seltsame Antwortmöglichkeit, zum Beispiel Putzplan mit Freund aufstellen wäre besser als Kontrolle gemeinsam aufstellen“ (TN 83, KG)
Schwierigkeiten beim Ausfüllen	„ich konnte die Aufgaben nicht ohne Hilfe beantworten“ (TN 57, EG1)
Keine wahrgenommene Sinnhaftigkeit	„nur der Fragen ausfüllen fände ich nicht so gut“ (TN 17, KG)
Nichts wurde negativ beurteilt	„nichts“ (TN 34, KG)
Sonstiges	„es hat mich genervt die auszufüllen“ (TN 19, KG)

Anmerkungen. EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; KG: passive Kontrollgruppe; ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID sowie die Gruppenzugehörigkeit des*der jeweiligen Teilnehmenden.

Die genannten negativen Kritikpunkte wurden oft von Teilnehmenden aller drei Stichprobengruppen angeführt (Abbildung 33). So wurden Wiederholungen, Befragungsmodus und Itemgestaltung von Teilnehmende aller Gruppen kritisiert, jedoch am meisten in der Kontrollgruppe. Die Umfänglichkeit der Fragebögen wurde dagegen nur von Teilnehmenden der Experimentalgruppen kritisiert. Fehlende Sinnhaftigkeit der Fragebögen wurde von Teilnehmenden der EG1 und der Kontrollgruppe wahrgenommen.

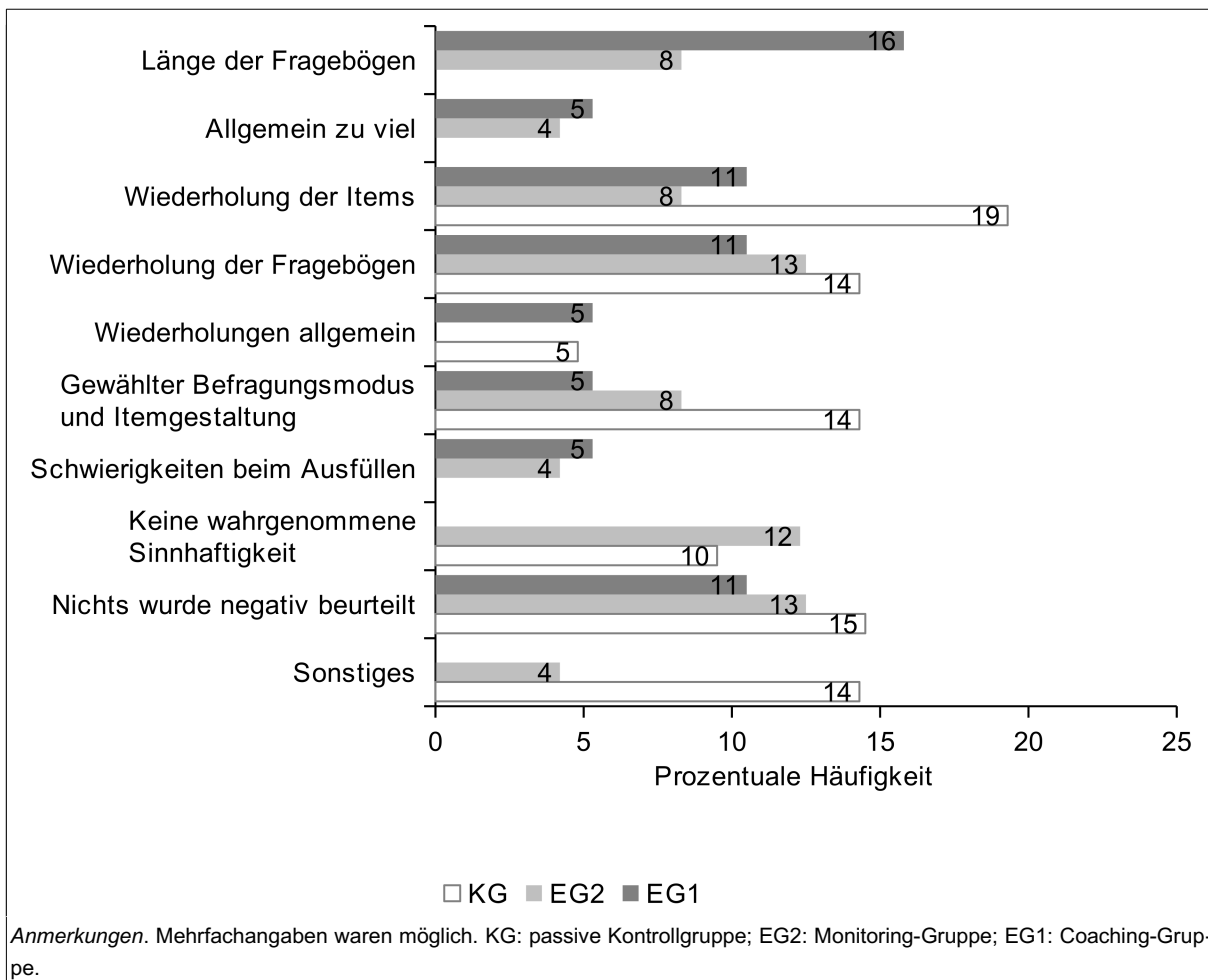


Abbildung 33. Prozentuale Häufigkeiten der Angaben zu negativen Aspekten der Paper-Pencil-Fragebögen verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{2,EG1} = 19$), Monitoring-Gruppe ($n_{2,EG2} = 24$) und Kontrollgruppe ($n_{2,KG} = 21$)

Beurteilung der Items der Paper-Pencil-Fragebögen. Die explizit erfragte Beurteilung zu Verständlichkeit sowie Anzahl der Fragebogen-Items wurde in den Gruppen von 90% der Teilnehmenden oder allen eingeschätzt. Dabei wurden die Items von der Mehrheit der Teilnehmenden aller Gruppen (Coaching-Gruppe: 84%, Monitoring-Gruppe: 75%, Kontrollgruppe: 90%) als verständlich beurteilt. Die Anzahl der Items wurde in der Coaching-Gruppe von 68% der Teilnehmenden als angemessen, von 21% als zu hoch und von 11% als zu gering beurteilt. In den beiden anderen Gruppen sind die Antworten weniger eindeutig: In der Monitoring-Gruppe fanden 50% die Itemanzahl angemessen, 46% zu hoch und nur 4% zu niedrig. In der Kontrollgruppe war die Itemanzahl für 33% der Teilnehmenden angemessen, für 38% zu hoch und für 19% zu niedrig. Inferenzstatistisch (Tabelle 31) bestehen keine Gruppenunterschiede in der Einschätzung beider Beurteilungsaspekte zu den Items. Entsprechend waren für Teilnehmende aller Gruppen die Items verständlich und die Anzahl der Item angemessen.

Tabelle 31. Statistische Kennwerte zur Einschätzung von Verständlichkeit und Anzahl der Items der Paper-Pencil-Fragebögen verglichen für Coaching-Gruppe ($n_{2,EG1} = 19$), Monitoring-Gruppe ($n_{2,EG2} = 24$) und Kontrollgruppe ($n_{2,KG} = 21$)

	Verständlichkeit der Items		Anzahl der Items	
	Beteiligte (F in %)	Median ¹	Beteiligte (F in %)	Median ²
EG1	100	2.00	100	1.00
EG2	100	2.00	100	1.00
KG	100	2.00	90	1.00
H-Test	$H(df)$	p	$H(df)$	p
	1.89(2)	.388	2.64(2)	.267

Anmerkungen. Angegeben sind die Kennwerte der beiden Kruskal-Wallis-H-Tests; ¹ Der Wert 2.00 steht für Verständlichkeit der Items; ² Der Wert 1.00 steht für die Beurteilung *genau richtig*; EG1: Coaching-Gruppe; EG2: Monitoring-Gruppe; KG: passive Kontrollgruppe.

Wirksamkeit der Interventionsformen. Die der Wirksamkeitsprüfung zugrundeliegenden gruppenspezifischen Mittelwerte von leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sowie Kontrollbedürfnis in Prä-, Post- und Follow-up-Messung sind in Abbildung 34 zusammengefasst. Es bestehen für alle drei betrachteten Variablen nur geringe (gruppenspezifische) Ausprägungsunterschiede zwischen den Messzeitpunkten. Die Mittelwerte der leistungsbezogenen und sozialen Selbstwirksamkeit betragen in den Gruppen und zu den betrachteten Messzeitpunkten mit einer Ausnahme durchschnittlich gerundet $M = 3.00$. Dieser Mittelwert liegt über dem Skalenmittelwert und entspricht einer eher hoch ausgeprägten Selbstwirksamkeit. Für das Kontrollbedürfnis liegt mit einer Ausnahme gruppen- und messzeitpunktunabhängig ein durchschnittlicher gerundeter Mittelwert von $M = 2.00$ vor, der für ein eher geringes Kontrollbedürfnis der Teilnehmenden spricht. Auffällig sind die hohen Standardabweichungen bei allen Messungen, in allen Gruppen sowie für alle Variablen, die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilnehmenden verdeutlichen.

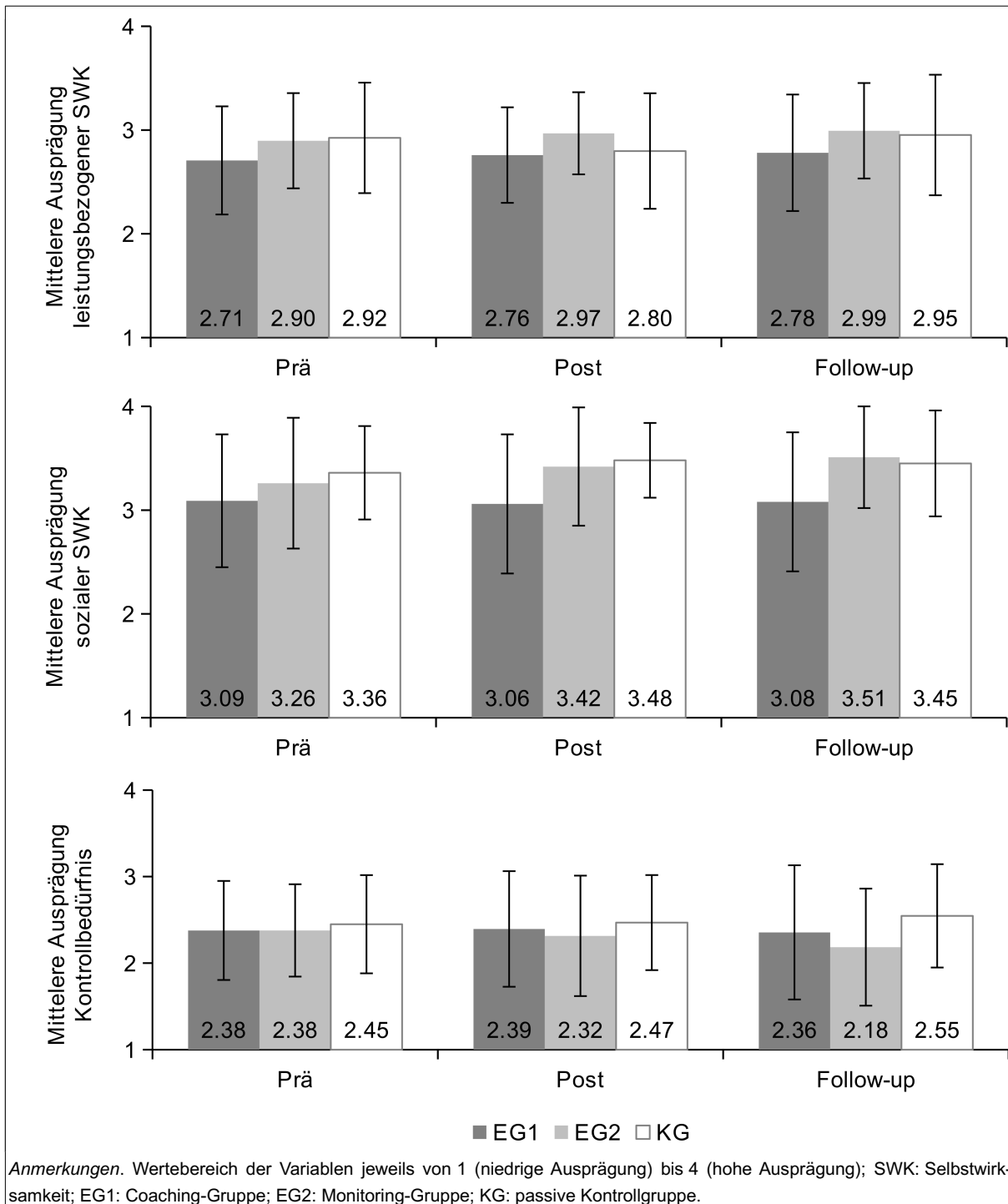


Abbildung 34. Deskriptiver Vergleich der Mittelwerte von leistungsbezogener Selbstwirksamkeit (oben), sozialer Selbstwirksamkeit (Mitte) und Kontrollbedürfnis (unten) im Verlauf der Prä-, Post- und Follow-up-Messung für Coaching-Gruppe ($n_{2,EG1} = 19$), Monitoring-Gruppe ($n_{2,EG2} = 24$) und Kontrollgruppe ($n_{2,KG} = 21$)

Die bivariaten Korrelationskoeffizienten zeigen, dass für alle drei abhängigen Variablen die Messwerte zu den drei betrachteten Messzeitpunkten positiv korrelieren ($r \geq .67, p < .01$). Darüber hinaus findet sich die theoretisch angenommene positive Korrelation zwischen den beiden spezifischen Selbstwirksamkeitskonstrukten leistungsbezogene und soziale Selbstwirksamkeit ($r \geq .30, p \leq .016$). Eine Korrelation von Selbstwirksamkeit und Kontrollbedürfnis liegt in der Stichprobe allerdings überwiegend nicht vor ($r = -.25, p = .044; -.23 \leq r \leq -.05, p > .067$). Ein Gruppenvergleich der Prä-Werte zeigt keine signifikanten anfänglichen Ausprägungsunterschiede für die Selbstwirksamkeitskonstrukte ($F(4,122) = 0.81, p = .522$) oder das Kontrollbedürfnis ($F(2,61) = 0.12, p = .889$). Die anschließend berechnete MANOVA zur Prüfung der Interventionswirksamkeit bezüglich der Selbstwirksamkeitswerte ergibt keine signifikante Interaktion Gruppe*Messzeitpunkt ($F(8,118) = 1.81, p = .082$) sowie keine signifikanten Haupteffekte der Gruppenzugehörigkeit ($F(4,122) = 1.41, p = .235$) und des Messzeitpunkts ($F(4,58) = 1.72, p = .159$). Für das Kontrollbedürfnis liegen ebenso keine signifikante Interaktion Gruppe*Messzeitpunkt ($F(3.57,108.88) = 1.32, p = .269$), kein signifikanter Haupteffekt der Gruppenzugehörigkeit ($F(2,61) = 0.65, p = .528$) und kein signifikanter Haupteffekt des Messzeitpunkts ($F(1.79,108.88) = 0.28, p = .734$) vor. Folglich zeigt sich anhand der vorliegenden Daten keine Wirksamkeit der beiden Interventionsformen (monitoring-basiertes Coaching, alleiniges Ambulantes Monitoring) gegenüber einer Kontrollsituation auf die Ausprägung der leistungsbezogenen und sozialen Selbstwirksamkeit sowie des Kontrollbedürfnisses.

Fazit zur Wirksamkeit der Interventionsformen. Die Betrachtung der Wirksamkeit der Interventionsformen beruht auf den Angaben der Teilnehmenden in den Prä-Post-Follow-up-Fragebögen. Die Beurteilung dieser Fragebögen (Fragestellung 5.1) fällt in allen drei Stichprobengruppen von über der Hälfte der Teilnehmenden positiv aus. Die mittleren Ausprägungen leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sind unabhängig von Gruppenzugehörigkeit und Messzeitpunkt eher hoch, die des Kontrollbedürfnisses eher gering. Folglich zeigt sich keine Wirksamkeit des Selbstwirksamkeitscoachings (Fragestellung 5.2).

6.8 Diskussion und Implikationen der Befunde der Hauptstudie

Selbstwirksamkeit gilt als variabel ausgeprägtes Konstrukt, das anhand der Quellen der Selbstwirksamkeit förderbar ist (Bandura, 1977, 1993, 1997). Diese Ansätze zur Förderung lassen sich nach Malone (2001) am besten in einem Coaching integrieren. Zudem ist Selbstwirksamkeit nicht nur für den beruflichen Kontext, sondern für das Meistern des gesamten Lebens bedeutsam (Bandura, 1986; Pajares, 2005). Die Förderung von Selbstwirksamkeit ist daher relevant. Dies gilt insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf (Kapitel 6.3.2). Auf dieser theoretischen Basis sowie aufgrund praktischer Belange war es das Ziel dieses Projekts II, die vorgestellte Methodik des monitoringbasierten Coachings (Kapitel 2.4) als Selbstwirksamkeitscoaching für junge berufliche Rehabilitand*in-

nen zu konzipieren (Kapitel 6.4.4) und das Coaching mit dieser Zielgruppe in einem Berufsbildungswerk zu erproben. Dieses Selbstwirksamkeitscoaching verbindet die innovative Methodik des Ambulanten Monitorings zur Erfassung valider, individueller, interventionsrelevanter Informationen mit Face-to-Face-Coaching. Dabei werden die alltagsnahen Daten aus dem Ambulanten Monitoring für das Coaching dokumentiert und ausgewertet, sodass die Monitoring-Daten als inhaltliche Basis bzw. als individuelle persönliche Beispiele in den Coaching-Gesprächen dienen. Ziel dieses Coachings ist es die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden zu fördern, wofür das Coaching-Konzept speziell an die Bedürfnisse der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf angepasst wurde. Die Erprobung dieses monitoringbasierten Coachings und des zugrundeliegenden Ambulanten Monitorings fand im Kontrollgruppendesign mit Prä-Post-Follow-up-Messung statt. Als Evaluationskriterien wurden die Nutzungsintensität, die Umsetzung der zentralen Interventionsinhalte, die Zufriedenheit mit der Umsetzung des Konzepts und die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit mit den Daten von 60 Teilnehmenden ($n_{1,EG1} = 29$, $n_{1,EG2} = 31$) untersucht sowie die Wirksamkeit der Interventionsformen mit den Daten von 64 Teilnehmenden ($n_{2,EG1} = 19$, $n_{2,EG2} = 24$, $n_{2,KG} = 21$). Die resultierenden Befunde werden im Folgenden diskutiert. Entsprechend der übergeordneten Fragestellungen der Hauptstudie wird dabei zuerst auf die Anwendbarkeit (Kapitel 6.8.1) und dann auf den gewinnbringenden Einsatz (Kapitel 6.8.2) eingegangen. Anschließend wird der alleinigen Einsatz Ambulanten Monitorings mit dessen Einsatz im Rahmen des Coachings verglichen (Kapitel 6.8.3), bevor Limitationen der Studie (Kapitel 6.8.4) und weiterführender Forschungsbedarf (Kapitel 6.8.5) dargestellt werden. Insgesamt zielte die Erprobung somit darauf ab, ein breites Bild zu Chancen und Schwierigkeiten dieses Methodeinsatzes zu generieren.

6.8.1 Anwendbarkeit Ambulanten Monitorings und Coachings zur Förderung von Selbstwirksamkeit

Die Nutzungsintensität des Ambulanten Monitorings in beiden Experimentalgruppen wurde anhand der Compliance beim Ausfüllen der Monitoring-Fragebögen betrachtet. Dazu resultieren erstens Befunde zur durchschnittlichen Compliance-Ausprägung: Diese lag über beide Gruppen hinweg bei etwa 40%, in der Coaching-Gruppe bei 50% und in der Monitoring-Gruppe bei 28%. Im Vergleich mit typischen Compliance-Raten in Ambulanten Assessments (Fisher & To, 2012) war also eine deutlich geringere Teilnahmebereitschaft vorhanden. Einflussfaktoren können beispielsweise der hohe Anteil männlicher Teilnehmer (Rintala et al., 2019; van Roekel et al., 2019) oder die im Zeitverlauf generell sinkende Compliance (Broderik et al., 2003; Rintala et al., 2019) sein. Unter Beachtung der Altersgruppe der Stichprobe liegt die Compliance der Coaching-Gruppe allerdings nur knapp unterhalb des Ranges von 51% bzw. 52% bis 92%, der für Ambulantes Assessment mit Jugendlichen vorliegt (Heron, Everhart, McHale & Smyth, 2017; van Roekel et al., 2019). Folglich wird die hier erzielte

Compliance der Coaching-Gruppe als noch zufriedenstellend eingeordnet. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Monitoring-Compliance ist dennoch zukünftig empfehlenswert. Beispielsweise könnte dazu das Betonen sozialer Verantwortlichkeit in der Instruktion und eine Integration spielerischer, motivierender Elemente (z.B. in Form erreichbarer Punkte) beitragen. Denn viele empfohlene Maßnahmen (Instruktion und Training, Alarme als Erinnerung zur Beantwortung, Möglichkeit zum Verschieben der Beantwortung, zwischenzeitliche Rückmeldungen zu den Eingaben, regelmäßiger Kontakt zu Coachs) waren bereits umgesetzt (van Berkel et al. 2017; Fisher & To, 2012; Hsieh et al., 2008; Reuschenbach & Funke, 2011; van Roekel et al., 2019). Die Compliance der Monitoring-Gruppe wird angesichts der geschilderten Befunde als niedrig eingestuft. Mögliche Ursache könnte sein, dass im alleinigen Monitoring bisher nicht alle relevanten Maßnahmen zur Erhöhung der Compliance umgesetzt wurden. Insbesondere eine regelmäßige Rückmeldung zu den persönlichen Eingaben war aus Gründen der Abgrenzbarkeit vom monitoringbasierten Coaching nicht möglich. Diese ist für den zukünftigen Einsatz eines alleinigen Monitorings jedoch anzuraten. Im Gruppenvergleich lag die Compliance bei Teilnahme am monitoringbasierten Coaching signifikant über der bei alleinigem Monitoring, was im Einklang mit einem Befund von Landmann und Schmitz (2004) steht. Zweitens geht aus den Befunden zur Vollständigkeit der Daten hervor, dass die Smartphones zwar nicht wie instruiert während des gesamten Interventionszeitraum eingeschaltet waren, aber bei etwa der Hälfte der Teilnehmenden beider Gruppe doch zur Mehrheit der Alarmzeitpunkte. Unterschiede in der Kontinuität liegen im Gruppenvergleich dahingehend vor, dass außer langfristigen Verläufen in der Coaching-Gruppe kürzer oder länger pausierte Verläufe oder vorzeitige Abbrüche der Monitoring-Teilnahme auftreten, während in der Monitoring-Gruppe die vorzeitigen Abbrüche überwiegen. Entsprechend scheint die Coaching-Teilnahme positiven Einfluss auf die Teilnahme-Kontinuität zu nehmen. Drittens ließ sich die Form des Zeitverlaufs der situativen kumulierten Compliance als exponentiell abnehmend beschreiben. Die Monitoring-Compliance fiel also vom Anfangsniveau steil ab, etwa bis zum fünften bis zehnten Tag des Interventionszeitraums, und stabilisierte sich danach auf weitgehend konstantem Niveau. Diese Verlaufsform steht in Einklang mit Befunden von Broderick et al. (2003) und ist bezüglich des stark abfallenden Compliance-Verlaufs auch vergleichbar mit Compliance-Raten in kürzeren Ambulanten Assessments (Carr et al., 2020; Rintala et al., 2019). Neben diesen idealtypischen Verläufen gehen aus den empirischen und nonparametrischen Funktionsgraphen auch stufen- oder wellenförmige Verläufe hervor, die also zwischenzeitliche Anstiege beinhalten. Diese lagen in der Coaching-Gruppe häufiger vor als in der Monitoring-Gruppe. Viertens war die Compliance-Ausprägung im Zeitverlauf augenscheinlich auch gruppenabhängig. Während die Compliance der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe sich auf einem höheren Niveau stabilisierte, war das Stabilisierungsniveau in der Monitoring-Gruppe niedriger. Aus allen vier betrachteten Compliance-Aspekten lässt sich ableiten, dass die Teilnahmebereitschaft und Nutzung des Ambulanten Moni-

torings durch die Teilnahme am monitoringbasierten Coaching positiv beeinflusst wird. Diese Folgerung steht im Einklang mit van Roekel et al. (2019), wonach die Besprechung der Monitoring-Eingaben (die hier im Coaching stattfindet) sich positiv auf die Teilnahmemotivation auswirkt. Möglicherweise kommt hinzu, dass (anstehende oder besuchte) Coaching-Gespräche eine Erinnerungsfunktion für die Teilnahme am Monitoring haben und dass die Monitoring-Compliance (mindestens indirekt) durch die Besprechung der selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen eine Rolle im Coaching spielt. Schließlich ist bei der Befundinterpretation zu beachten: Einfluss auf Ausprägung und Verlauf der Monitoring-Compliance können weitere hier nicht beachtete Faktoren haben, zum Beispiel die Tageszeit des Alarms (Courvoisier et al., 2012; Reuschenbach & Funke, 2011; Rintala et al., 2019; Silvia et al., 2013; Wen et al., 2017). Mittels nonlinearer hierarchischer Wachstumsmodelle könnten hierzu zukünftig tiefergehende Erkenntnisse gewonnen werden. Anhand der vorliegenden Daten wurden zudem nur Aussagen über das Ausmaß der Compliance getroffen. Weiterführende Betrachtungen zu Unterschieden in der Art der Teilnahme (z.B. Ehrlichkeit, Motivation, Ausmaß der Beschäftigung mit den Items) wären möglich durch die Analyse von Fremdbeurteilungen als Vergleichsmaße oder die Analyse der Antwortdauer beim Ausfüllen des Fragebogens (welche aber wiederum z.B. von gedanklicher Auseinandersetzung mit den Items oder auch Ablenkung beeinflusst sein kann).

Die Intensität der Teilnahme an den Coaching-Gesprächen lag bei durchschnittlich 75% besuchten Gesprächen und blieb im Verlauf des Interventionszeitraums stabil. Ein Fernbleiben von einer Sitzung kann vielfältige mögliche Ursachen haben, wie zum Beispiel Krankheit oder Vergessen des Termins. Auch kann dies mit der Durchführung des Coachings als Zusatzangebot zusammenhängen. Denn dadurch war das monitoringbasierte Coaching kein fest im Ausbildungsalltag verankertes Angebot, sodass den Teilnehmenden damit ein Mehraufwand entstanden ist. Vor diesem Hintergrund wird die Teilnahme-Rate an den Coaching-Sitzungen als sehr zufriedenstellend eingeordnet.

Die Umsetzung des Ambulanten Monitorings wurde anhand der Eingaben von selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen näher betrachtet. Demnach haben die Teilnehmenden deutlich häufiger keine selbstwirksamkeitsrelevante Situationen erlebt, als dass sie von einer diesbezüglichen Situation berichteten. Spezifischer wird deutlich, dass sich die Eingabe von sozialen Erfolgssituationen mit Peers sowie von allen sozialen Misserfolgssituationen weder im Zeitverlauf veränderte noch gruppenspezifisch unterschied. Für leistungsbezogene Erfolge sowie soziale Erfolge mit Autoritätspersonen wurden im Verlauf der Zeit deutlich weniger Situationen berichtet unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit. Für die Eingabe leistungsbezogener Misserfolgssituationen dagegen stieg die Wahrscheinlichkeit zur Eingabe im Monitoring-Verlauf in der Coaching-Gruppe, während sie in der Monitoring-Gruppe sank. Folglich liegen keine konsistenten Befunde für Situationsarten, Zeitverlauf oder Gruppenzugehörigkeit vor. Dennoch lassen die Befunde auf das überwiegend seltene Erleben von selbstwirksamkeitsrele-

vanten Situationen oder die seltene Eingabe dieser Situationen schließen. Dies kann auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein, zum Beispiel auf die Zeit und Motivation beim Ausfüllen des Fragebogens. Ebenso kann das erfragte Situationsstichwort insbesondere bei Teilnehmenden mit sprachlichen Beeinträchtigungen eine abschreckende Wirkung gehabt haben. Daher lässt sich über eine Begründung dieser Befunde nur spekulieren. Um Näheres dazu zu erfahren, müssten die Beweggründe beim Ausfüllen des Monitoring-Fragebogens näher betrachtet werden. Aus statistischer Sicht gilt es zu beachten, dass die Stichprobengröße sowie die Anzahl an Messzeitpunkten des Ambulanten Monitorings die Power der logistischen Regression stark beeinflusst und damit Einfluss auf die Signifikanz der Haupt- und Interaktionseffekte hat, insbesondere bei kategorialen Prädiktoren (Olvera Astivia, Gadermann & Guhn, 2019). Dementsprechend gilt es die Befunde in zukünftigen Studien mit größerer Personenanzahl zu prüfen.

Wird nachfolgend die Umsetzung des Coaching-Konzepts bezüglich der in den Sitzungen besprochenen Situationen betrachtet, zeigt sich, dass die geringen Eingaberaten zum Situationserleben im Ambulanten Monitoring der Coaching-Gruppe keine negativen Konsequenzen für das Coaching hatten. Über alle Sitzungen und Personen hinweg konnten mehr Monitoring-Situationen als nicht im Monitoring eingegebene Situationen besprochen werden. Obwohl in den Monitoring-Fragebögen augenscheinlich mehr soziale Situationen eingegeben wurden, bezog sich die Besprechung in den Coaching-Sitzungen vor allem auf leistungsbezogene Situationen, deskriptiv in der ersten Coaching-Hälfte häufiger als in der Zweiten. Welche Ursachen für diese Fokussierung auf leistungsbezogene Situationen und deren veränderte Besprechungshäufigkeit verantwortlich sind, bleibt anhand der Datenlage unklar. Möglicherweise spielen die Relevanz leistungsbezogener Situationen, die Situationsauswahl durch den Coach oder eine veränderte Wahrnehmung der Teilnehmenden eine Rolle. Für eine gelungene Umsetzung des Coaching-Konzepts spricht auch die hohe und (deskriptiv) im Coaching-Verlauf steigende Anzahl erarbeiteter Ressourcen der einzelnen Teilnehmenden. Schließlich wurden von den Teilnehmenden durchschnittlich drei Nahziele im Interventionsverlauf formuliert, was der durchschnittlich besuchten Anzahl von drei Coaching-Sitzungen entspricht. Dem Großteil der Teilnehmenden ist es zudem gelungen, die vereinbarten Nahziele umzusetzen. Anhand der durchgeführten Häufigkeitsanalysen zeigt sich also insgesamt, dass die wichtigsten inhaltlichen Bestandteile des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings, Arbeit mit im Monitoring eingegebenen Erfolgssituationen, Erarbeitung persönlicher Ressourcen sowie Formulierung und Umsetzung von Nahzielen, erfolgreich umgesetzt werden konnten. Dementsprechend lassen diese Befunde keinen Bedarf zu Veränderungen an diesen zentralen Inhalten der Coaching-Sitzungen erkennen, sodass sie für zukünftige Studien oder eine Implementation der Methodik des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings beibehalten werden können. Dieser Befund wird auch als grundlegend für eine prinzipiell mögliche Wirksamkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings angesehen. Denn in anderen

empirischen Arbeiten haben Coachings, in denen einzelne dieser Inhalte eingesetzt wurden, eine Selbstwirksamkeitserhöhung erreicht (Ebner et al., 2018; Gordon Bar, 2014).

Zur Zufriedenheit mit der Umsetzung des Ambulanten Monitorings kann anhand der Beurteilungen der offenen und geschlossenen Feedback-Items gemeinsam gefolgert werden: Die verwendeten Items waren für die meisten Teilnehmenden verständlich und die Befragung wurde als einfach, schnell und leicht bedienbar wahrgenommen. Kontroverser wurden die Alarmer beurteilt, da sie von Wenigen als passend, von deutlich mehr Teilnehmenden aber als nervig und unpassend beurteilt wurden. Einig waren sich die Teilnehmenden in der zu hohen Alarmfrequenz. Vor allem in der Monitoring-Gruppe wurde die Wiederholung der Items kritisiert. Dementsprechend hat sich für weiterführende Projekte bzw. für eine Implementation des Ambulanten Monitorings die Gestaltung des Monitorings sowie des Monitoring-Fragebogens größtenteils bewährt, wobei aber über eine Reduktion der Alarmfrequenz nachgedacht werden muss. So würden weniger als drei tägliche Alarmer dem Wunsch der Teilnehmenden entsprechen, könnten jedoch (insbesondere bei Personen der Zielgruppe mit Gedächtnisbeeinträchtigungen) dazu führen, dass wichtige Informationen nicht erinnert bzw. mitgeteilt oder im Monitoring verzerrt berichtet würden. Bezüglich der Dauer des Monitoring-Zeitraums unterschieden sich die Einschätzungen der Gruppen, sodass diese entsprechend der Coaching-Gruppe angemessen, für die Monitoring-Gruppe zu lange war. Außer einer verkürzten Dauer könnten zwischenzeitliche Rückmeldungen zu den eingegebenen Daten im Sinne eines Feedbacks für die Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe die Durchhaltungsmotivation steigern (z.B. Fisher & To, 2012). Zu beachten ist, dass das offene Feedback von maximal der Hälfte der Teilnehmenden stammte, sodass zukünftig eine Interviewdurchführung des Feedbacks in Erwägung zu ziehen ist.

Zur Zufriedenheit mit den Coaching-Gesprächen lagen überwiegend positive Einschätzungen vor. Auch das offen erfragte Feedback enthielt im Vergleich zur Monitoring-Beurteilung mehr positive als negative Kritik, vor allem da viele Mitteilungen explizit angaben, dass es nichts Negatives anzumerken gäbe. Positiv wurden an der Coaching-Durchführung die Freundlichkeit der Coachs und die angemessene Gesprächsfrequenz wahrgenommen. Negativ wurde der mit den Gesprächen einhergehende Zeitaufwand beurteilt. Diese Wahrnehmung könnte reduziert werden, wenn das Coaching-Angebot im Rahmen eines zukünftigen Projekts bzw. im Falle einer Implementation als direktes Angebot des Berufsbildungswerks von dortigen Mitarbeitenden durchgeführt würde. Dann wäre es möglich, das Coaching besser in den Ausbildungsalltag im Berufsbildungswerk zu integrieren als bei der momentanen Durchführung durch externe Personen. Bezüglich der Interventionsdauer zeigt sich, dass ein Großteil der Teilnehmenden nach den vier Wochen keinen weiteren Coaching-Bedarf bei sich sah. Hier gälte es zukünftig die Ursachen zu beleuchten, da fehlende Motivation zu einer Weiterführung vielfältig begründet sein kann, zum Beispiel keine erwartete weitere Nützlichkeit, bereits vorliegende persönliche Zielerreichung oder zeitliche Kapazitäten.

Alles in allem wird hieran deutlich, dass Bereitschaft zur Teilnahme an der erprobten Methodik des Ambulanten Monitorings und vor allem des monitoringbasierten Coachings besteht. Zudem war eine monitoringbasierte Umsetzung der Coaching-Sitzungen möglich und die inhaltlichen Bestandteile der Coaching-Sitzungen konnten erfolgreich umgesetzt werden. Auch die Umsetzung des Ambulanten Monitorings wurde positiv bewertet, was nicht nur für dasselbige bedeutsam ist, sondern auch grundlegend für das Gelingen des monitoringbasierten Coachings. Die resultierenden Verbesserungsvorschläge können den Einsatz zukünftig optimieren. Mit den Coaching-Gesprächen waren die Teilnehmenden insgesamt sehr zufrieden, wobei sogar Hinweise bestehen, dass die Gespräche dem Ambulanten Monitoring mehr Sinnhaftigkeit verleihen. Insgesamt wird die Methodik also akzeptiert und deren Konzeption ist praktikabel und zufriedenstellend. Folglich ist eine gute Anwendbarkeit gegeben.

6.8.2 Gewinnbringender Einsatz Ambulanten Monitorings und Coachings zur Förderung von Selbstwirksamkeit

Die allgemeine und spezifische Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings wurde in der Coaching-Gruppe signifikant häufiger als in der Monitoring-Gruppe wahrgenommen. Allerdings war das Ambulante Monitoring dennoch nur für ein Drittel der Teilnehmenden der Coaching-Gruppe nützlich, der Rest verteilte sich auf Teilnehmende mit fehlendem Nützlichkeits erleben oder fehlender Beurteilung. Die Mehrheit der Teilnehmenden der Monitoring-Gruppe beurteilte das Monitoring dagegen als nicht nützlich, allgemein (68%) und für den Umgang mit schwierigen Situationen (77%). Allgemeine wahrgenommene Nützlichkeit wurde einerseits (vor allem in der Coaching-Gruppe) mit der Möglichkeit zur Selbstreflexion begründet, was auch allgemein als positiv am Monitoring angesehen wurde. Dieser Befund bestätigt, dass die selbstreflexive Wirkung von Ambulante Monitoring (Roth et al., 2017; Runyan et al., 2013) auch auf das spezifische Ambulante Monitoring dieses Projekts II zutrifft. Andererseits ging Nützlichkeits erleben auf wahrgenommene Veränderungen bei den Teilnehmenden zurück, so dass es sich zukünftig lohnt darauf einen besonderen Fokus zu setzen. Beispielsweise können den Teilnehmenden durch die bereits angesprochenen Zwischenrückmeldungen erreichte Veränderungen explizit dargestellt werden. Begleitet werden können diese Mitteilungen von Handlungsempfehlungen, die zu einer Verstärkung positiver Veränderungen führen sowie Umgangsmöglichkeiten mit negativen Veränderungen thematisieren. Hierdurch können die Teilnehmenden vergleichen, welche Veränderungen sie selbst wahrgenommen haben und welche aus den Daten resultieren. Offen bleibt diesbezüglich jedoch, welche konkreten Veränderungen erlebt wurden und das Monitoring nützlich gemacht haben. Denn entsprechend Roth et al. (2017) sind grundsätzlich verschiedene Veränderungen denkbar, zum Beispiel Verstärkung positiven Verhaltens, Änderung negativen Verhaltens oder emotionale Veränderungen. Eine Spezifikation der wahrgenommenen Veränderungen durch explizite Thematisierung in einer Folgestudie wäre hilfreich, um Bedingungen für die Nützlichkeit des Ambulanten Monito-

rings noch konkreter fassen und bei einer Implementation der Methodik berücksichtigen zu können. Schließlich wurde die Möglichkeit zur Meinungsäußerung von den Teilnehmenden als nützlich eingeschätzt, wodurch der beabsichtigte partizipative Charakter der Methodik Bestätigung findet. Kein allgemeines Nützlichkeitsserleben wurde auf fehlende wahrgenommene Veränderung, fehlendes Sinnhaftigkeitserleben (v.a. in der Monitoring-Gruppe) zurückgeführt und unter anderem auch darauf, dass das Monitoring als nervig erlebt wurde. Hierdurch wird die bereits anhand wahrgenommener Nützlichkeitsgefolgerte Bedeutung der Thematisierung von Veränderungen unterstützt. Fehlendem Sinnhaftigkeitserleben könnte durch zwischenzeitliche Rückmeldungen zu den individuellen Monitoring-Eingaben begegnet werden, denn das Erleben von Sinnhaftigkeit hängt unter anderem mit der Sichtbarkeit der eigenen Tätigkeit, hier den Eingaben, zusammen (Hardering, Will-Zocholl & Hofmeister, 2015). Dass das Monitoring als nervig erlebt wurde, lässt sich mit der Kritik am Monitoring-Design bezogen auf die Alarmfrequenz in Verbindung bringen, worauf bereits eingegangen wurde. All diese inhaltlichen Begründungen zur Nützlichkeitsgefolgerte stammten jedoch nur von weniger Teilnehmenden, sodass die Angaben nicht repräsentativ für die Stichprobe sind. Möglicherweise liegt dies am offenen Antwortformat der Begründungsabfrage, da Schreiben bei eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten möglicherweise vermieden wurde. Um ein breiteres Bild zu erhalten, könnten zukünftig Interviews mit den Teilnehmenden geführt werden. Dennoch liefern die vorliegenden Begründungen wichtige Hinweise für die zukünftige Arbeit mit der Methodik des Ambulanten Monitorings. Insgesamt gilt es festzuhalten, dass die Nützlichkeitsgefolgerte des Ambulanten Monitorings von Teilnehmenden der Coaching-Gruppe zwar gemischt beurteilt wurde, jedoch deutlich positiver als in der Monitoring-Gruppe und dass sie Anlass für weitere Untersuchungen gibt.

Die Coaching-Gespräche wurden von rund 40% der Teilnehmenden in der Coaching-Gruppe allgemein und für den Umgang mit schwierigen Situationen als nützlich beurteilt. Die beiden Nützlichkeitsaspekte explizit verneint haben etwas weniger Teilnehmende (21% bzw. 36%), jedoch lagen einige fehlende Werte vor. Folglich bestehen gemischte Befunde zur subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeitsgefolgerte der Coaching-Gespräche. Dies deckt sich mit Befunden von Rönkä et al. (2015) zum Nützlichkeitsserleben einer smartphone-basierten Familienberatung, das ebenfalls gemischt beurteilt wurde. Das allgemeine subjektive Nützlichkeitsserleben wurde von der Hälfte der Teilnehmenden begründet. Demnach hat das Thematisieren von Stärken bzw. Ressourcen, die Gesprächsmöglichkeit, Selbstreflexion und wahrgenommene Veränderung zum Nützlichkeitsserleben beigetragen. Das Thematisieren und Kennenlernen von Ressourcen ist die basale Grundlage sowie eine der intendierten Zielsetzungen dieses Coaching-Konzepts, welche demnach also erfolgreich umgesetzt werden konnte. Das Erleben der Coaching-Sitzungen als Gesprächsmöglichkeit liefert Hinweise darauf, dass ebenso grundlegende Merkmale eines Coachings realisiert werden konnten, wie beispielsweise eine offene, vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre. Die am Coaching als nützlich erlebte Selbstre-

flexion steht im Einklang mit Coaching-Erfolgskriterien nach Greif (2016). Inwiefern es sich bei den wahrgenommenen Veränderungen um Verbesserungen handelt, zum Beispiel entsprechend Greif (2016) um Verhaltensverbesserungen, gilt es zukünftig spezifischer zu untersuchen. Einer wahrgenommenen Nützlichkeit entgegen gewirkt haben entsprechend der Aussagen weniger Teilnehmenden, dass keine Sinnhaftigkeit wahrgenommen wurde und dass das Coaching als nervig erlebt wurde. Demnach ist bei zukünftigen Einsätzen des monitoringbasierten Coachings eine stärkere Thematisierung der Sinnhaftigkeit, sprich der Zielsetzung, zu empfehlen. Dies kann beispielsweise in der Teilnehmerinformation durch Berichte von Personen erfolgen, die am Coaching bereits teilgenommen und dieses als nützlich erlebt haben. Dadurch werden anschauliche, nicht-wissenschaftliche Meinungen präsentiert, mit denen sich neue Teilnehmende besser identifizieren können und die daher überzeugender wirken können als eine alleinige Darstellung der Zielsetzungen durch das Projektteam. Der Beurteilung, dass das Coaching als nervig wahrgenommen wurde, kann zukünftig zum Beispiel durch die angesprochenen Überlegungen zur Gestaltung der Alarmfrequenz entgegengewirkt werden. Insgesamt sollte das Nützlichkeiterleben in zukünftigen Studien weiterhin thematisiert und erfasst werden, um dazu belastbarere Befunde generieren zu können. Dafür wäre nicht nur die Beurteilung von einer größeren Stichprobe interessant, sondern vor allem (auch bei kleinerer Stichprobe) die Beurteilungen von einem größeren Anteil der Teilnehmenden. Hilfreich dafür könnte die Erfassung des Feedbacks per Interview sein.

Zuletzt wurde die explizite Wirksamkeit der Methodik hinsichtlich einer Veränderung von leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sowie Kontrollbedürfnis als assoziiertem Konstrukt im Vergleich zur passiven Kontrollgruppe untersucht. Die inferenzstatistische Prüfung der Interventionswirksamkeit mittels einer MANOVA für die beiden Selbstwirksamkeitskonstrukte zur Beachtung deren Zusammenhangs sowie der ANOVA für das Kontrollbedürfnis ergab kein signifikantes Ergebnis. Dementsprechend muss anhand der vorliegenden Daten und Ergebnisse die Wirksamkeit der Interventionsformen im Vergleich zur Kontrollgruppe bezogen auf eine Veränderung von leistungsbezogener sowie sozialer Selbstwirksamkeit und/oder Kontrollbedürfnis abgelehnt werden. Verglichen mit anderen Arbeiten zur Wirksamkeit von Selbstwirksamkeitscoaching für Jugendliche und junge Erwachsene unter Verwendung des Kontrollgruppendesigns stehen die hier resultierenden Befunde in Einklang mit denen von Achterkamp et al. (2016) und im Gegensatz zu denen von Rakauskiene und Dumciene (2013). Allerdings wurde bereits auf die geringe Vergleichbarkeit verschiedener Studien in diesem Bereich verwiesen, die auf die große Heterogenität in den Durchführungen zurückzuführen ist. Zur Erörterung, warum die Wirksamkeit der Interventionsformen in dieser Hauptstudie nicht festgestellt werden konnte, kann unter anderem das negative Feedback der Teilnehmenden zu den Prä-Post-Fragebögen dienen. Demnach wurde die Länge der Fragebögen als zu hoch und deren Wiederholung als ungünstig eingeschätzt, was möglicherweise zu verringerter Motivation beim Ausfüllen und dadurch zu verzerrten Antworten geführt haben könnte. Des

Weiteren auffällig sind aus inhaltlicher Sicht die bereits in der Prä-Messung vorliegenden und durchgehend bestehenden, eher hohen durchschnittlichen Selbstwirksamkeitswerte. Diese sprechen gegen die theoretischen und empirischen Befunde zur niedrigen Selbstwirksamkeit bei Personen der Zielgruppe, könnten aber auch auf die Überschätzungstendenz der Zielgruppe zurückzuführen sein (Eser & Sedlatschek-Dussling, 2005; Klassen, 2008). Entsprechend der außerdem hohen Standardabweichungen könnte dies zumindest für einen Teil der befragten Personen zutreffen. Demzufolge könnte es sein, dass nur bei den Studienteilnehmenden mit niedriger Selbstwirksamkeit Bedarf an einem diesbezüglichen Coaching bestand bzw. nur bei diesen (aufgrund der Stufenanzahl der Antwortskala) eine signifikante Veränderung messbar gewesen wäre. Des Weiteren könnten die hohen Prä-Werte der Selbstwirksamkeit möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass der Großteil der Teilstichprobe II (81%) vor dem Besuch der (projektrelevanten) Ausbildung an mindestens einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen hat. Denn diese Maßnahme dient der Förderung der Berufswahlkompetenz (auch sog. Ausbildungsreife), welche konzeptionell auch (berufliche und berufswahlbezogene) Selbstwirksamkeit als Facette enthält (Ratschinski, 2014). Eine Analyse, ob die Intervention für die Teilstichprobe Jugendlicher und junger Erwachsener mit geringer Selbstwirksamkeit oder für die Teilstichprobe ohne vorangegangenen Besuch einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu einer Erhöhung der Zielvariablen führt, steht noch aus. Hiermit könnte die Wirksamkeit der Methodik unter bestimmten Bedingungen untersucht werden, wofür jedoch eine größere Stichprobe notwendig wäre. Schließlich gilt es zu beachten, dass das Selbstwirksamkeitscoaching in einer Feldstudie durchgeführt wurde, sodass es nicht möglich war, alle potenziellen Einflussfaktoren auf das Coaching und das Selbstwirksamkeitserleben zu kontrollieren. So berichteten beispielsweise einige Teilnehmende von Zwischenprüfungen während des Interventionszeitraums. Insbesondere bei Teilnehmenden mit noch geringer Selbstwirksamkeit und vielen wahrgenommenen Schwierigkeiten oder gar Misserfolgen in Zusammenhang mit der Zwischenprüfung kann dadurch eine signifikante Erhöhung der Selbstwirksamkeit beeinträchtigt worden sein (Schwarzer & Jerusalem, 2002). Trotz des negativen Befunds bezüglich der Wirksamkeit ist jedoch anzuerkennen, dass es sich um ein anspruchsvolles Evaluationsdesign handelt, das die Anforderung nach einem Kontrollgruppendedesign zur Coaching-Evaluation erfüllt (Kotte et al., 2016). Zudem konnte zwar die Wirksamkeit des monitoringbasierten Coachings bezogen auf die Zielvariablen nicht bestätigt werden, jedoch wurde das Coaching von Teilnehmenden aufgrund der Thematisierung von Stärken, der gebotenen Gesprächsmöglichkeit, der Selbstreflexion und der wahrgenommenen Veränderung als nützlich wahrgenommen. Dementsprechend hat das Coaching dennoch positive Wirkungen erzielt, die im Großen und Ganzen in Einklang mit den spezifischen intendierten Zielsetzungen und auch mit allgemeinen Erfolgskriterien des Coaching-Modells von Greif (2016) stehen. Dieser Befund lässt die genauere Betrachtung von Wirkfaktoren des hier vorgestellten Selbstwirksamkeitscoaching in weiterführenden Studien als sinnvoll und wichtig er-

scheinen. Unterstützt wird diese Folgerung dadurch, dass andere Untersuchungen (Ebner et al., 2018; Gordon Bar, 2014), deren Interventionskonzeptionen weitgehend vergleichbar mit der zugrundeliegenden theoretischen Konzeption des monitoringbasierten Coachings sind, positive Befunde der Selbstwirksamkeitsförderung erbrachten. Bei einer weiteren Betrachtung von Wirkfaktoren gilt es, sich angesichts der vielfältigen (möglichen) Wirkungen von Coaching (z.B. Nützlichkeitsaspekte dieses Coachings; Greif, 2016) nicht alleine auf die Erhöhung der Selbstwirksamkeit als Zielkriterium zu beschränken. Hierdurch können weiterführende Befunde generiert werden, mit denen das Konzept verbessert und ggf. wirksamer gestaltet werden kann.

Alles in allem finden sich zum gewinnbringenden Einsatz des Ambulanten Monitorings und/oder der Coaching-Gespräche sowohl unterstützende als auch ablehnende Befunde. So lässt sich zum Ausmaß der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings als auch der Coaching-Gespräche zum aktuellen Stand keine eindeutige Einordnung vornehmen. Denn es liegen gemischte Befunde und fehlende Angaben vor. Dennoch wird aus den Begründungen zum Nützlichkeitserleben klar, dass, trotz der inferenzstatistisch nicht belegbaren Wirksamkeit der Methodik bezogen auf die betrachteten Zielvariablen, Coaching-Erfolg verzeichnet werden kann. Dieser zeigt sich in der erfolgreichen Umsetzung intendierter Zielsetzungen und erreichter zusätzlicher, theoriebasierter Coaching-Erfolgskriterien: Mit dem Coaching konnte erfolgreiche Ressourcenarbeit, Anregung zu Selbstreflexion sowie wahrgenommene Veränderung bei den Teilnehmenden erzielt werden.

6.8.3 Ambulantes Monitoring im alleinigen Einsatz im Vergleich zum kombinierten Einsatz mit Coaching

Das Ambulante Monitoring diene im Selbstwirksamkeitscoaching primär als Basis, um valide, alltagsnahe Coaching-Themen offenzulegen und eine individuelle und alltagsnahe inhaltliche Gestaltung der Coaching-Gespräche zu gewährleisten. Allerdings kann Ambulantes Monitoring selbst auch interventionsähnlich wirken (Kapitel 2.2.2), sodass dessen alleiniger Einsatz im Vergleich zum kombinierten Einsatz mit Coaching in der Hauptstudie untersucht wurde. Anhand der Befunde dieser Hauptstudie resultieren wichtige Erkenntnisse zur Umsetzung und Anwendung der Methodik des Ambulanten Monitorings sowie dessen Kombination mit Coaching im Kontext der beruflichen Teilhabe:

Festzustellen ist zur Intensität der Nutzung des Ambulanten Monitorings (Evaluationskriterium 1) eine deutlich geringere Compliance sowohl durchschnittlich als auch hinsichtlich des Stabilisierungsniveaus im Verlauf verglichen mit der Compliance im monitoringbasierten Coaching. Die Monitoring-Gruppe zeigte also nicht nur generell eine geringere Bereitschaft zur Teilnahme am Monitoring, sondern die sich ungünstig auswirkenden Effekte der Monitoring-Dauer wirkten sich stärker aus. Die Umsetzung des Ambulanten Monitorings (Evaluationskriterium 2) ist angesichts der Anzahl eingegebener selbstwirksamkeitsrelevanter Situatio-

nen ebenso gut gelungen wie im kombinierten Einsatz. Die Zufriedenheit mit dieser Umsetzung (Evaluationskriterium 3) war in beiden Gruppen vergleichbar, beispielsweise hinsichtlich der Beurteilung des Fragebogens oder der Alarmfrequenz. Allerdings bestanden beim alleinigen Einsatz zusätzliche (jedoch veränderbare) Schwachstellen, welche die ungünstigen Alarmzeitpunkte, die sich wiederholenden Items und die zu lange Dauer des Monitoring-Zeitraums umfassen. Der Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings (Evaluationskriterium 4) wurde bei alleinigem Einsatz signifikant häufiger abgelehnt, als dass ihr zugestimmt wurde. Ursache ist vor allem, dass das Monitoring als nicht sinnvoll wahrgenommen wurde. Daneben wurden allerdings auch Selbstreflexion und Veränderungen durch das Monitoring hervorgerufen. Die interventionsähnliche Wirkung des Ambulanten Monitorings wurde also entsprechend Roth et al. (2017) und Runyan et al. (2013) bestätigt. Eine Wirksamkeit (Evaluationskriterium 5) bezüglich einer Steigerung von leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit sowie Kontrollbedürfnis bestand jedoch auch für den alleinigen Monitoring-Einsatz nicht.

Insgesamt schneidet das alleinige Ambulante Monitoring hinsichtlich der meisten betrachteten Evaluationskriterien schlechter ab als das Ambulante Monitoring in Kombination mit den Coaching-Gesprächen bzw. das monitoringbasierte Coaching. Somit ergibt sich auch weniger Gewinn bzw. Nutzen aus einem Einsatz als für Ambulantes Monitoring als Basis für Coaching-Gespräche. Die Besprechung und Nutzung der Monitoring-Daten, wie hier im Coaching, scheint also besonders relevant für ein Gelingen des Ambulanten Monitorings.

6.8.4 Limitationen

Zwar lässt sich aus den Ergebnissen eine Vielzahl an Hinweisen für die Gestaltung, Umsetzung und praktische als auch wissenschaftliche Betrachtung der Methodik des Ambulanten Monitorings sowie des monitoringbasierten Coachings gewinnen, doch ergeben sich auch Einschränkungen. Auf Ebene der Stichprobe fällt auf, dass ein Teil der rekrutierten Teilnehmenden die Einschlusskriterien nicht erfüllte, sodass die Ergebnisse nicht auf alle Studienteilnehmenden bezogen werden können und durch kleinere Gruppen oder fehlende Angaben die Aussagekraft teilweise eingeschränkt ist. Die fehlenden Werte sind jedoch aufgrund der Durchführung der Studie als Feldstudie nachvollziehbar, vor allem auch aufgrund der an die Studienteilnehmenden gestellten hohen Anforderungen, beispielsweise durch die hohe Anzahl an Projektbestandteilen und Messzeitpunkten bei gleichzeitiger Belastung der Teilnehmenden durch den normalen Ausbildungsalltag. Allerdings können diese fehlenden Werte in zukünftigen Projekten soweit als möglich mittels passender Gegenmaßnahmen reduziert werden, worauf bereits eingegangen wurde. Darüber hinaus sind die beiden Teilstichproben I und II hinsichtlich des Alters sowie der Geschlechterverteilung vergleichbar mit den Ergebnissen groß angelegter Erfassungen zur Zusammensetzung der Auszubildenden in Berufsbildungswerken (Kapitel 6.2.2). Allerdings waren in beiden Teilstichproben deutlich mehr Personen mit höheren Bildungsabschluss als dem der Haupt- bzw. Mittelschule. Auf Ebene des Coachings gilt es

besonders zu beachten, dass die Beziehungsqualität zwischen Teilnehmenden und Coachs möglicherweise nicht optimal war. Denn nach Rauen (2005a) werden im Erstgespräch üblicherweise die zentralen Grundlagen für eine Coaching-Beziehung geklärt, während im Selbstwirksamkeitscoaching aufgrund des relativ kurzen Coaching-Zeitraums schnell mit der inhaltlichen Arbeit begonnen wurde. Jedoch hat sich in diesem Kontext auch herausgestellt, dass zumindest für einige Teilnehmende die Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Coachs explizit ein positiver Aspekt des Coachings war. Insbesondere im Sinne von Planungen zur Implementation der Methodik ist zukünftig über den Einsatz einrichtungsinterner Coachs nachzudenken, zu denen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen bereits eine Bindung aufgebaut haben. Infrage kämen im Berufsbildungswerk zum Beispiel die Bildungsbegleitenden. Auf Ebene der Messungen ist kritisierbar, dass nur Selbstbeurteilungen der Teilnehmenden erfasst wurden. In zukünftigen Studien ist daher die Validierung durch Fremdbeurteilungen in Erwägung zu ziehen. Auch dafür könnten die Mitarbeitenden des Berufsbildungswerk, wie Bildungsbegleitende oder Auszubildende, einbezogen werden, beispielsweise im Rahmen strukturierter Befragungen. Schließlich ist auf inhaltlicher Ebene immer wieder deutlich geworden, dass aus Gründen der Ausführlichkeit nur bestimmte Inhalte, zum Beispiel nur ausgewählte Evaluationskriterien, betrachtet werden konnten. Hier können Folgestudien ansetzen im Sinne einer, bereits immer wieder erwähnten, Vertiefung oder Erweiterung. Beispielsweise war das Befinden zwar Inhalt des Ambulanten Monitorings und der Coaching-Gespräche, doch wurde es bisher nicht in den Forschungsfragen thematisiert. Allerdings wäre es im Rahmen von Wirksamkeitsbetrachtungen durchaus interessant, ob mit dem vorliegenden Coaching-Konzept, eine allgemeine Verbesserung des Wohlbefindens bewirkt werden kann, vor allem auch angesichts der Coaching-Erfolgskriterien von Greif (2016) sowie des Zusammenhangs von Selbstwirksamkeit und Wohlbefinden (Bassi et al., 2018; Caprara et al., 2006; Tommasi et al., 2018). Darüber hinaus könnte das Monitoring als longitudinales Messinstrument herangezogen werden, um tiefergehend die Entwicklung des Befindens während des Coachings sowie mögliche Prädiktoren dieses Zeitverlaufs zu erfassen und mittels longitudinaler hierarchischer Regressionsmethoden zu analysieren.

6.8.5 Weiterführender Forschungsbedarf

Zusammenfassend besteht relevanter Forschungsbedarf weniger hinsichtlich der Anwendbarkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings, als vielmehr hinsichtlich einer tiefergehenden Betrachtung zur Nützlichkeit, vor allem des Coachings. Dabei gilt es nicht nur das Nützlichkeitsausmaß zu untersuchen, sondern auch ob sich die bisher vereinzelt genannten Nützlichkeitsaspekte bestätigen und welche Veränderungen durch die Interventionsformen erzielt werden können. Zudem gilt es die generell mögliche Wirksamkeit des Coachings hinsichtlich verschiedener Wirksamkeits- bzw. Erfolgsindikatoren weiter zu untersuchen, an einer repräsentativen Stichprobe unter Beibehaltung des Prä-Post(-Follow-up)-Designs mit

Kontrollgruppenvergleich (Döring & Bortz, 2016). Auch eine Untersuchung der Einflussnahme coachee-bezogener Wirkfaktoren ist in diesem Zusammenhang von Interesse, um neben der Frage des Zutreffens und der Art von Nützlichkeit sowie von Wirksamkeit auch die Frage nach den zugehörigen Bedingungen beantworten zu können. Durch derartige weiterführende Forschung können die Vorteile dieser monitoringbasierten Coaching-Methodik für die Förderung von Selbstwirksamkeit weiter spezifiziert werden und so den Einsatz in der Praxis optimieren sowie eine großflächige Implementation ermöglichen.

6.9 Zielsetzung und Hintergrund der Folgestudie

Mit der im Folgenden dargelegten Folgestudie wird einem relevanten, aus den Ergebnissen der Hauptstudie resultierenden Forschungsbedarf begegnet: Es wird eine weiterführende Analyse der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitand*innen vorgenommen. Ziel ist es, die unklaren Befunde der Hauptstudie zu verdeutlichen, zu spezifizieren und zu vertiefen, um die Frage nach der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit (Evaluationskriterium 4) des evaluierten Coaching-Konzepts eindeutiger beantworten zu können. Dafür wird sich nun (im Gegensatz zur Hauptstudie) auf die alleinige Betrachtung des (monitoringbasierten) Coachings beschränkt. Auch diese Entscheidung resultiert aus einer Erkenntnis der Hauptstudie, wonach diese Interventionsform zukünftig einem alleinigen Ambulanten Monitoring vorzuziehen ist. Das Ambulante Monitoring bildet dennoch selbstverständlich weiterhin die Basis des Coachings, welches auch in dieser Studie entsprechend der dargestellten Coaching-Konzeption durchgeführt wird. Die konkrete Zielsetzung dieser Folgestudie besteht zum ersten darin, an die Analysen zum Ausmaß der subjektiv wahrgenommenen allgemeinen Nützlichkeit des Coachings und dessen Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen anzuschließen und spezifischere Erkenntnisse zu erhalten. Zum zweiten wird das Ausmaß der Nützlichkeit zusätzlich in den Zusammenhang mit der Ausprägung von Coaching-Wirkfaktoren gestellt, um ableiten zu können, unter welchen Bedingungen das Coaching als (nicht) nützlich wahrgenommen wird. Zum dritten ist es das Ziel dieser Folgestudie breiter sowie explorativ und konfirmatorisch zu erfassen, worin die vielfältige Nützlichkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für die Coachees konkret besteht. Hierdurch wird eine vertiefende partizipative Sichtweise auf das Coaching ermöglicht, da die Sicht der Teilnehmenden weiter in den Fokus rückt. Im Folgenden wird als ergänzender (theoretischer) Hintergrund dieser Folgestudie auf Faktoren eingegangen, die als potenzielle Coaching-Wirkfaktoren bzw. Korrelate der Nützlichkeit betrachtet werden und auf die konfirmatorisch untersuchten Nützlichkeitsaspekte des Coachings.

Relevant zur Erfüllung der Ziele des Selbstwirksamkeitscoachings sind konzeptionsspezifisch vor allem die Besprechung der Monitoring-Situationen, die Ressourcenerarbeitung sowie die Nahziele. Diese Coaching-Inhalte sind konzeptionell einem Großteil der allgemeinen

Coaching-Wirkfaktoren (Greif, 2008; Greif et al., 2012) bzw. der erfolgsrelevanten Verhaltensmerkmale des Coachs im Coaching-Prozess (Greif, 2016) sehr ähnlich. Dementsprechend sollten mit der Umsetzung der relevanten Inhalte des Selbstwirksamkeitscoachings folgende allgemeinen Coaching-Wirkfaktoren umgesetzt werden: ergebnisorientierte Problemreflexion hier im Sinne ergebnisorientierter Situationsreflexion (aufgrund der fokussierten Besprechung von Erfolgen statt Problemen), Ressourcenaktivierung, Zielklärung hier bezogen auf das Nahziel und Umsetzungsunterstützung hier im Sinne der (Nah-)Zielumsetzung. Darüber hinaus ist entsprechend des allgemeinen Coaching-Modells (Greif, 2016) sowie nach de Haan et al. (2013) eine gute Coaching-Beziehung für das Gelingen von Coaching relevant. Ausgehend von der Konzeption des Selbstwirksamkeitscoachings ist aufgrund der monitoringbasierten Durchführung außerdem die Teilnahmebereitschaft am Ambulanten Monitoring grundlegend für die Durchführbarkeit des hier erprobten Coachings. Auch generell wird die Teilnahmebereitschaft entsprechend wissenschaftlicher Befunde (z.B. Karver et al., 2006; Pfammatter & Tschacher, 2012; Schäfer, 2017) als zentral für Erfolg von Coaching angesehen. Gleiches gilt für die Klärung bzw. das Verständnis des Coaching-Ziels (Greif, 2008; Roundtable der Coachingverbände, 2015). Zusätzlich ist Letzteres für die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit des erprobten Coachings angesichts der spezifischen Zielgruppe mit unterschiedlichen Voraussetzungen bedeutsam. Zu all diesen potenziellen Einflussfaktoren auf Coaching-Erfolg wird in dieser Folgestudie das Ausmaß bestimmt, in dem sie anhand des Verhaltens oder der Einschätzung der Coachees als umgesetzt beurteilt werden können. Aufgrund der Einnahme dieser coachee-bezogenen Perspektive werden diese betrachteten Konstrukte im Folgenden unter der Bezeichnung der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees zusammengefasst. Ursachen für diese Betrachtung der Coaching-Wirkfaktoren aus Sicht der Coachees bestehen einerseits im partizipativen bzw. teilnehmerorientierten Charakter dieser Erprobung. Andererseits wurden die Coaching-Wirkfaktoren bisher vor allem bezüglich des Verhaltens des Coachs definiert und analysiert (Greif, 2008, 2015; Greif et al., 2012), sodass in der veränderten Perspektive eine Möglichkeit für ergänzenden Erkenntnisgewinn besteht. Als Nebeneffekt können dadurch außerdem Informationen zur Umsetzung des Coaching-Konzepts anhand coachee-bezogener Daten abgeleitet werden. Die Einzelkonstrukte wurden literaturorientiert sowie mit Bezug zum Konzept des Selbstwirksamkeitscoachings wie folgt definiert:

- Qualität der Coaching-Beziehung aus Sicht des Coachees:
beschreibt, inwiefern die Coaching-Beziehung zwischen Coach und Coachee vom Coachee als gut beurteilt wird (orientiert an de Haan et al., 2013),
- ergebnisorientierte Situationsreflexion des Coachees:
beschreibt, inwiefern eine selbstwirksamkeitsrelevante Situation vom Coachee strukturiert beschrieben wird, wobei ergebnisorientiert, das heißt lösungsorientiert, vorgegangen wird (orientiert an Greif et al., 2012),

- Ressourcenaktivierung des Coachees:
beschreibt, inwiefern eigene Ressourcen vom Coachee erkannt bzw. gefunden werden (orientiert an Greif et al., 2012),
- Zielklärung durch den Coachee:
beschreibt, inwiefern ein konkretes Nahziel vom Coachee formuliert wird (orientiert an Greif et al., 2012),
- Zielumsetzung durch den Coachee:
beschreibt, inwiefern das geplante Nahziel vom Coachee entsprechend der Selbstwahrnehmung umgesetzt wird (orientiert an Greif et al., 2012),
- Verständnis des Coaching-Ziels durch den Coachee:
beschreibt, inwiefern das Ziel des Coachings vom Coachee adäquat und spezifisch beschrieben wird (orientiert an Heß und Roth, 2012) und
- Monitoring-Compliance des Coachees:
beschreibt, in welchem Ausmaß die Monitoring-Befragung vom Coachee beantwortet wird (orientiert an Jones et al., 2019 sowie Stone und Shiffman, 2002).

Um außerdem vertiefende Erkenntnis über die Nützlichkeit des monitoringbasierten Coachings zu erlangen, wird in dieser Folgestudie auch konfirmatorisch vorgegangen. Denn es stellt sich die Frage, inwiefern einerseits die entsprechend der Coaching-Konzeption verfolgten Zielsetzungen von den Coachees als erfüllt angesehen werden. Andererseits gilt es zu prüfen, inwiefern sich die Begründungen wahrgenommener Nützlichkeit einiger Jugendlicher und junger Erwachsener aus der Hauptstudie bestätigen lassen. Dementsprechend werden aufbauend auf Konzeption und Hauptstudie folgende Nützlichkeitsaspekte betrachtet:

- entsprechend der Ziele der Coaching-Konzeption:
 - Erhöhung der Selbstwirksamkeit,
 - Kennen eigener Ressourcen für den Umgang mit schwierigen Situationen,
 - Anwendung dieser Ressourcen,
 - bewusstes und spezifisches Wahrnehmen des eigenen Befindens;
- entsprechend der Nützlichkeitsbegründungen der Hauptstudie:
 - Anregung von Selbstreflexion,
 - wahrgenommene Veränderung, die durch das Coaching deutlich wurde.

Insgesamt werden in dieser weiterführenden Studie folglich nicht nur das Vorhandensein und Ausmaß von Nützlichkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitand*innen vertiefend evaluiert, sondern auch mögliche Bedingungen beleuchtet. Insbesondere wird außerdem untersucht, inwiefern auch für dieses Coaching der von Mäthner, Jansen und Bachmann (2005) berichtete Befund zutrifft, „dass Coaching eine große Bandbreite von Wirkungen erzielen kann“ (S. 70).

6.10 Untersuchte Fragestellungen der Folgestudie

In dieser weiterführenden Evaluation des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitand*innen geht es um eine vertiefte Beurteilung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit (Evaluationskriterium 4) des Coachings. Es wird folgende übergeordnete Fragestellung untersucht: Inwiefern und abhängig von welchen wirkfaktorenbezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees ist das monitoringbasierte Coaching für die Coachees nützlich?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung und Erfüllung der drei genannten Ziele der Folgestudie werden verschiedene Blickwinkel eingenommen, um einigen Limitationen der Hauptstudie zu begegnen: Ergänzend zur rein retrospektiven Beurteilung der Nützlichkeit in der Hauptstudie wird diese nun auch im Verlauf des Coachings, also sitzungsspezifisch betrachtet. Durch eine derartige Analyse zu mehreren Messzeitpunkten können Verzerrungen vermieden werden (Mäthner et al., 2005). Auch werden Verlaufstrends erkennbar. Dabei wird die sitzungsbezogene, allgemeine Nützlichkeit nicht nur als Selbstwahrnehmung der Coachees, sondern auch als Fremdwahrnehmung der Coachs analysiert und verglichen. Die sitzungsbezogene Nützlichkeit des Coachings für den Umgang mit schwierigen Situationen wird weiterhin nur aus Perspektive der Selbstwahrnehmung betrachtet aufgrund des spezifischen Bezugs zu außerhalb des Coaching-Kontextes liegenden Situationen. Darüber hinaus wird der Zusammenhang der sitzungsbezogene Nützlichkeit mit den wirkfaktorenbezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen des Coachees betrachtet. So wird der Frage nach potenziellen Korrelaten nachgegangen, um erste Hinweise auf potenzielle Coaching-Wirkfaktoren zu erhalten. Neben dieser detaillierten Einschätzung der kurzfristigen, verlaufsbezogenen Nützlichkeit wird an der retrospektiven Betrachtung der Nützlichkeit des gesamten Coachings beibehalten. Damit werden die bisherigen Befunde der Hauptstudie geprüft und vertieft. Bezogen auf den Alltag der Coachees ist es darüber hinaus explorativ interessant, in welchen konkreten Situationen sie die Nützlichkeit des Coachings wahrnehmen. Insgesamt werden in dieser Folgestudie folglich sieben Teilfragestellungen beantwortet, die in Tabelle 32 zusammengefasst sind.

Tabelle 32. Fragestellungen der Fragestudie zur subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings

Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit
(1) Wie nützlich werden die einzelnen Coaching-Sitzungen subjektiv wahrgenommen: <ul style="list-style-type: none"> • allgemein in der Selbstwahrnehmung der Coachees und in der Fremdwahrnehmung der Coachs, • für den Umgang mit schwierigen Situationen in der Selbstwahrnehmung der Coachees?
(2) Inwiefern ist die Selbstwahrnehmung der Coachees zur sitzungsspezifischen Nützlichkeit abhängig vom Ausmaß der wirkfaktorenbezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees: <ul style="list-style-type: none"> • bezogen auf die allgemeine Nützlichkeit, • bezogen auf die Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen?

Tabelle 32 (Fortsetzung)

(3) Inwiefern beurteilen die Coachees das Coaching retrospektiv als nützlich:

- allgemein,
- bezogen auf die Coaching-Ziele sowie die aus der Hauptstudie zusätzlich resultierenden Nützlichkeitsaspekte und
- in bestimmten Situationen?

6.11 Methode der Folgestudie

Die Rekrutierung der Studienteilnehmenden und die Durchführung des Selbstwirksamkeitscoachings in dieser Folgestudie erfolgte weitgehend analog zur Hauptstudie. Daher bezieht sich die folgende methodische Beschreibung insbesondere auf Unterschiede und Ergänzungen zur Hauptstudie.

6.11.1 Stichprobenbeschreibung

Die Datenerhebung für die Folgestudie wurde im gleichen Berufsbildungswerk wie die der Hauptstudie durchgeführt. So waren die Einflussfaktoren auf das Selbstwirksamkeitscoaching in beiden Studien möglichst vergleichbar. Allerdings erfolgte die Rekrutierung nur unter den Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Hauptstudie noch keine Ausbildung im Berufsbildungswerk absolvierten. Folglich wurden für die Folgestudie Auszubildende des ersten Lehrjahrs rekrutiert. Um aufgrund der dadurch kleineren potenziellen Grundgesamtheit eine dennoch hohe Teilnahmequote zu erreichen, übernahm der Geschäftsführer des Berufsbildungswerks federführend die Rekrutierung. So konnten von den 74 Auszubildenden im ersten Lehrjahr 29 Jugendliche und junge Erwachsene für die Studienteilnahme rekrutiert werden. Die Einwilligungserklärung unterzeichneten $N = 27$ Studienteilnehmende, welche die Gesamtstichprobe bildeten. Zur Beantwortung der Fragestellungen waren zwei Teilstichproben dieser Gesamtstichprobe relevant. Die Bildung dieser Teilstichproben erfolgte abhängig von der Vollständigkeit der verfügbaren Daten, weshalb diese zu Beginn des Ergebnisteils (Kapitel 6.12.1) beschrieben wird.

Zur Beantwortung der Fragestellungen 1 und 2 mit Bezug zur verlaufsbezogenen Nützlichkeit wurden alle Datensätze von Teilnehmenden herangezogen, die an allen Projektteilen inklusive aller vier Coaching-Sitzungen teilgenommen haben. Demnach umfasste Teilstichprobe I alle Teilnehmenden, die die Einführungsveranstaltung, mindestens eine Monitoring-Befragung, alle vier Coaching-Sitzungen mit der Besprechung mindestens je einer selbstwirksamkeitsrelevanten Situation und das Feedback-Gespräch absolviert haben. Zudem konnte die Beurteilung des Ausmaßes einiger wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Teilnehmenden nur anhand von Audioaufnahmen der Coaching-Gespräche und des Feedback-Gesprächs erfolgen. Folglich war auch das Vorliegen dieser Dateien ein zusätzliches Einschlusskriterium. Daher bestand Teilstichprobe I aus $n_1 = 10$ Teilnehmenden (37%

der Gesamtstichprobe). Sie waren zur Hälfte männlich bzw. weiblich. Das durchschnittliche Alter lag bei $M = 21.20$ Jahren ($SD = 3.08$ Jahre, Range: 18 bis 26 Jahre). Diese Teilstichprobe hatte im Vergleich zur zugehörigen Population der Auszubildenden im Berufsbildungswerk (Kapitel 6.2.2) mehr weibliche Teilnehmerinnen bei ähnlichem Altersdurchschnitt. Weitere erfasste soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden sind Anhang C.1 zu entnehmen. Die durchschnittliche Compliance im Ambulanten Monitoring in Teilstichprobe I betrug $M = .69$ ($SD = .19$, Range: .31 bis .90) bei maximal 81 Monitoring-Befragungen pro Person im Interventionsverlauf.

Für die Beantwortung der Fragestellung 3, die retrospektive Nützlichkeit thematisiert, wurde Teilstichprobe II gebildet. Die zugehörigen Teilnehmenden erfüllten die Teilnahme an der Einführungsveranstaltung, an mindestens einer Monitoring-Befragung und an mindestens einer Coaching-Sitzung mit mindestens einer besprochenen selbstwirksamkeitsrelevanten Situation sowie die Teilnahme am Feedback-Gespräch. Dementsprechend bestand Teilstichprobe II aus $n_2 = 22$ Studienteilnehmenden (81% der Gesamtstichprobe). Die reduzierte Größe der Teilstichprobe II im Vergleich zur Gesamtstichprobe lag vor allem an fehlender Teilnahme am Feedback-Gespräch. Von den Teilnehmenden waren 12 männlich und 10 weiblich. Das Durchschnittsalter betrug $M = 21.18$ Jahre ($SD = 3.00$ Jahre, Range: 17 bis 26 Jahre). Weitere soziodemographische Merkmale der Teilstichprobe II sind in Anhang C.1 zusammengefasst. Entsprechend war diese Teilstichprobe II hinsichtlich der soziodemographischen Merkmalen vergleichbar mit Teilstichprobe I. Die durchschnittliche Compliance der Teilnehmenden der Teilstichprobe II im Ambulanten Monitoring bezogen auf die maximal 81 Fragebögen pro Person betrug $M = .63$ ($SD = .21$, Range: .20 bis .94). Die mittlere Anzahl besuchter Coaching-Sitzungen lag bei $M = 3.50$ Sitzungen ($SD = 0.67$ Sitzungen, Range: 2 bis 4 Sitzungen) mit folgender Häufigkeitsverteilung: zweimal zwei besuchte Sitzungen, siebenmal drei besuchte Sitzungen und 13-mal vier besuchte Sitzungen.

6.11.2 Studiendurchführung

Die Durchführung der Folgestudie erfolgte von Februar 2020 bis Mai 2020. Aufgrund der kleineren Stichprobengröße konnten die Prä-Messung ebenso wie die Teilnehmerinformation (mündliche Präsentation mit unterstützenden schriftlichen Unterlagen) diesmal am gleichen Tag und im Plenum durchgeführt werden. Am Folgetag begann die Monitoring-Befragung, die hinsichtlich Dauer (27 Tage) sowie Auswahl und Anzahl der Messzeitpunkte (drei Alarme pro Tag, das heißt 81 Messzeitpunkte pro Person) analog zur Hauptstudie gestaltet war. Für das Ambulante Monitoring wurde die App *movisensXS*, Version 1.4.6 (*movisens GmbH*, Karlsruhe, Deutschland) verwendet. Die Coaching-Durchführung erfolgte, ebenso analog zur Hauptstudie, einmal wöchentlich im Einzelgespräch durch Studierende, die darüber ihre Masterarbeit an der Professur für Psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt geschrieben haben. Inhaltlich richteten sich die

Coaching-Gespräche wieder nach dem vorgestellten Selbstwirksamkeitscoaching-Konzept. Ergänzend wurden in allen Coaching-Sitzungen evaluative Gesprächsabschnitte integriert, um die verlaufsbezogene Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit zu ermöglichen. Am Ende des Monitoring-Zeitraums führte jeder Coach mit seinen Teilnehmenden ein halbstandardisiertes Feedback-Gespräch im Einzelsetting. Mit dieser Veränderung im Durchführungsmodus des Feedbacks von schriftlich (Hauptstudie) zu mündlich wurde der Limitation der fehlenden Werte begegnet, um in dieser Folgestudie ein aussagekräftigeres Feedback als in der Hauptstudie zu erhalten. Wie auch in der Hauptstudie wurden die Inhalte der Coaching-Gespräche und des Feedback-Gesprächs von den Coaches in den Gesprächsleitfäden dokumentiert. Zusätzlich wurden nun allerdings alle Gespräche mittels Audioaufnahme durch den Coach aufgezeichnet, soweit die Einverständnis des Teilnehmenden dazu vorlag. Den Abschluss der Folgestudie bildete ein gemeinsamer Aktionstag, an dem den Teilnehmenden und beteiligten Mitarbeitenden des Berufsbildungswerks unter anderem erste Studienergebnisse zurückgemeldet wurden.

6.11.3 Verwendete Erhebungsinstrumente und erfasste Konstrukte

Erhebungsinstrumente und deren Gestaltung. Die Erhebungsinstrumente der Folgestudie waren verglichen mit denen der Hauptstudie (Kapitel 6.6.3) entweder gleich oder sehr ähnlich aufgebaut. Ergänzungen waren aufgrund der Themenfokussierung und der spezifischeren Fragestellungen nötig. Das Ambulante Monitoring wurde mit dem Fragebogen der Hauptstudie durchgeführt.³⁰ Die Erfassung der Coaching-Inhalte erfolgte weiterhin mit den Coaching-Leitfäden der Hauptstudie, wobei dieser um einige evaluative Items ergänzt wurde. Diese dienten der verlaufsbezogenen Erfassung von Selbst- und/oder Fremdwahrnehmung, beispielsweise der Ressourcenerarbeitung und -thematisierung, der subjektiv wahrgenommenen allgemeinen Nützlichkeit, der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen und der relevanten wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees. Für die Erfassung des Feedbacks wurde nun ebenso ein Gesprächsleitfaden erstellt, der den Coaches zugleich als Feedback-Dokumentationsbogen diente. Dieser enthielt die Inhalte des Feedback-Fragebogens der Hauptstudie sowie inhaltliche Erweiterungen zur Erfassung der spezifischen Nützlichkeitsaspekte. Vor allem Coaching-Dokumentation und Feedback-Erfassung wurden weiterhin entsprechend des Mixed-Methods-Ansatzes konzipiert. Dies ermöglichte es, Informationen zur Ausprägung der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltens-

30 Die Skala der affektiven Valenz hatte entsprechend der Monitoring-Daten dieser Folgestudie Reliabilitätswerte von $r_{KF} = 1.00$ auf Zwischen-Personen-Ebene und von $r_C = .86$ auf Inner-Personen-Ebene. Diese wurden nach Nezlek (2017) als beachtlich eingeordnet und waren höher als die von Wilhelm und Schoebi (2007) berichteten Werte, jedoch bezogen auf eine deutlich kleinere Stichprobe auf Personen-Ebene. Die Reliabilitätsberechnung erfolgte unter Beachtung der hierarchischen Datenstruktur mithilfe der SPSS-Syntax von Shrout und Lane (2012, S. 307) anhand der Teilstichprobe II (Kapitel 6.11.1), in der alle Teilnehmenden entsprechend Nezlek (2011) mindestens zwei Monitoring-Fragebögen ausgefüllt haben.

weisen aus offenen Antworten abzuleiten und zugleich auch vergleichbare, quantitative Einschätzungen der Coachees zu erhalten. Auch für die einerseits explorative, andererseits konfirmatorische Betrachtung der Nützlichkeitsaspekte war der Mixed-Methods-Ansatz von Vorteil (Bryman, 2006).

Verlaufsbezogene, subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit. Die Teilnehmenden beurteilten das Ausmaß der subjektiv wahrgenommenen allgemeinen Nützlichkeit der einzelnen Coaching-Sitzungen retrospektiv. Das heißt, dass in der zweiten, dritten und vierten Coaching-Sitzung die allgemeine Nützlichkeit der jeweils vorhergehenden Sitzung beurteilt wurde. So stand den Teilnehmenden (auch wegen der teilweise eingeschränkten Reflexionsfähigkeit) ausreichend Zeit für eine Beurteilung bzw. Reflexion der betreffenden Sitzung zur Verfügung. Die Fremdbeurteilung des Coachs zur allgemeinen Nützlichkeit der jeweiligen Coaching-Sitzung für die Teilnehmenden wurde im Anschluss an die jeweilige Sitzungen direkt vorgenommen, um Verzerrungen durch nachfolgende Sitzungen zu vermeiden. Analog zur Selbsteinschätzung der allgemeinen Nützlichkeit durch die Teilnehmenden erfolgte auch die Beurteilung der Nützlichkeit der Coaching-Sitzungen für den Umgang mit schwierigen Situationen. Der retrospektive Messzeitpunkt hat hierbei den zusätzlichen Vorteil einer aussagekräftigen Beurteilung, da die Anwendung der Coaching-Inhalte im Alltag und bei möglichen Schwierigkeiten prinzipiell bereits möglich war. Alle Nützlichkeitsbeurteilungen wurden im geschlossenen Antwortformat mittels Analogskala von *stimmt nicht* (0) bis *stimmt genau* (100) erfasst. Hierdurch waren die Einschätzungen im Coaching-Verlauf sowie zwischen den beiden Beurteilenden gut vergleichbar. Die zugehörigen Items sind in Tabelle 33 aufgelistet.

Tabelle 33. Items zur Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit im Coaching-Verlauf

Item	Messzeitpunkt	Beurteilung	Antwortformat	
			Quantitativ	Qualitativ
Subjektiv wahrgenommene allgemeine Nützlichkeit				
„Das letzte Gespräch hat mir viel gebracht.“	C2, C3, C4	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
„Die Coaching-Sitzung hat dem*der Teilnehmenden etwas gebracht.“	C1, C2, C3, C4	Coach	Analogskala: 0 bis 100	-
Subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen				
„Ich konnte schwierige Situationen in der letzten Woche besser meistern.“	C2, C3, C4	TN	Analogskala: 0 bis 100	-

Anmerkungen. C1/C2/C3/C4: erste/zweite/dritte/vierte Coaching-Sitzung; TN: der*die Teilnehmende; Pole der Analogskala: 0 (*stimmt nicht*), 100 (*stimmt genau*); -: Das betreffende Antwortformat liegt nicht vor.

Wirkfaktoren-bezogene Verhaltensweisen und Einschätzungen der Teilnehmenden im Coaching-Verlauf. Die Erfassung der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees orientierte sich am Aufbau des Selbstwirksamkeitscoachings sowie an der Operationalisierung und Erfassung der zugehörigen Wirkfaktoren entsprechend des

Manuals von Greif et al. (2010). Abweichend von Greif et al. (2010) wurde allerdings nicht das gesamte Coaching-Gespräch als Beurteilungsgrundlage herangezogen, sondern nur die explizit relevanten Gesprächsteile, da das Selbstwirksamkeitscoaching aufgrund der halbstandardisierten Durchführung festgelegte Themen bzw. Fragen enthielt. Die wirkfaktoren-bezogenen Variablen wurden außerdem nicht wie bei Greif et al. (2010) qualitativ erfasst, sondern entsprechend eines parallelen Mixed-Methods-Designs (Kuckartz, 2014) erhoben, was folgendermaßen begründet wird: Angesichts des partizipativen Anspruchs dieser Arbeit wurde so weit als möglich auf Selbstbeurteilungen zurückgegriffen. Erfasst wurden diese vor allem anhand quantitativer Items oder Aussagen der Teilnehmenden, die im Rahmen der Datenanalyse qualitativ kodiert wurden (Kapitel 6.11.4). Sofern eine Selbsteinschätzung eines hohen Bedarfs an Reflexionsfähigkeit bedürfen würde, wurde stattdessen eine Fremdeinschätzung durch den Coach anhand quantitativer Items vorgenommen. Die verwendeten quantitativen Items ermöglichten eine ökonomische Erfassung der zugehörigen Konstrukte im Rahmen der Projektdurchführung und eine gute Vergleichbarkeit der Antworten. Sie wurden auf der beschriebenen Analogskala von *stimmt nicht* (0) bis *stimmt genau* (100) beurteilt. Daneben wurden qualitative Items herangezogen, um hinsichtlich der Wirkfaktoren relevanten individuellen Coaching-Inhalten und das Coaching-Verständnis erfassen zu können. Eine Übersicht der zur Erfassung der wirkfaktoren-bezogenen Variablen verwendeten quantitativen und qualitativen Items wird in Tabelle 34 dargestellt.³¹ Wie ersichtlich, wurde die Qualität der Coaching-Beziehung anhand zweier Items bzw. Subvariablen erfasst, die entsprechend Rogers (1978) sowie Neukom, Schnell und Boothe (2011) den Grad an Akzeptanz und Offenheit in der Beziehung als ausgewählte relevante Beziehungsmerkmale beschreiben. Die ergebnisorientierte Situationsreflexion wurde in Anlehnung an Greif et al. (2010) ebenso mit zwei Subvariablen beschrieben, die einerseits die Situationsreflexion andererseits die Lösungsorientierung umfassen. Die Variablen der Ressourcenaktivierung, Zielklärung und Zielsetzung wurden in Übereinstimmung mit Greif et al. (2010) mit je einem Item erfasst. Die Itemformulierung der letztgenannten vier Variablen orientierte sich an Greif et al. (2010). Das Verständnis des Coaching-Ziels wurde mit einem Item mit projektspezifischer Formulierung erfasst. Nicht aufgelistet ist die Monitoring-Compliance. Diese wurde als Anzahl beantworteter Fragebogen relativiert an der Gesamtanzahl an Monitoring-Befragungen seit der letzten Coaching-Sitzung bzw. seit Monitoring-Beginn (Jones et al., 2019; Stone & Shiffman, 2002) für alle vier Coaching-Sitzungen berechnet und lag folglich quantitativ mit einem Wertebereich von .00 bis 1.00 vor.

31 Die zugehörigen Items mit offenem Antwortformat werden entsprechend der im Coaching-Leitfaden primär fokussierten Formulierungen wiedergegeben. Der Leitfaden enthielt für den Fall von Verständnisschwierigkeiten auch alternative Itemformulierungen und Items für Nachfragen. Aus Platzgründen werden die offenen Fragen zudem nur in der Du-Form und nicht in der Sie-Form wiedergegeben, da der Großteil der Teilnehmenden von den Coachs geduzt werden wollte.

Tabelle 34. Items zur Erfassung der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees

Item	Messzeitpunkt	Beurteilung	Antwortformat		Basis der Formulierung
			Quantitativ	Qualitativ	
Qualität der Coaching-Beziehung					
„Ich konnte mit meinem Coach offen sprechen.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-	Hermer, Hirsch & Röhrle (2015): Item 2
„Ich habe mich von meinem Coach akzeptiert gefühlt.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-	Wilmers et al. (2008): Item 7
Ergebnisorientierte Situationsreflexion					
„Kannst du mir die Situation etwas beschreiben?“	C1, C2, C3, C4	TN	-	offen	Greif et al. (2010): PR1
„Der Coachee ist bei dieser Situationsbeschreibung: problemorientiert – lösungsorientiert.“	C1, C2, C3, C4	Coach	bipolare Analogskala: 0 bis 100	-	Greif et al. (2010): PR1+
Ressourcenaktivierung					
„Der Coachee hat eigene Ressourcen leicht erkannt/gefunden.“	C1, C2, C3, C4	Coach	Analogskala: 0 bis 100	-	Greif et al. (2010): RA
Zielklärung					
„Was kannst du dir vorstellen, in der nächsten Woche mehr zu machen, z.B. wenn es schwierig wird?“	C1, C2, C3	TN	-	offen	Greif et al. (2010): CG1
Zielumsetzung					
„Wie ist es dir bei der Umsetzung deines Ziels ergangen?“	C2, C3, C4	TN	-	offen	Greif et al. (2010): TP
Verständnis des Coaching-Ziels					
„Wenn du einem Freund das Projekt erklären müsstest, wie würdest du es beschreiben? Was waren die Ziele des Projekts? Worum ging es in dem Projekt? Wobei kann das Projekt helfen?“	Feedback	TN	-	offen	-

Anmerkungen. TN: der*die Teilnehmende. Pole der Analogskala: 0 (*stimmt nicht*), 100 (*stimmt genau*). -: Das betreffende Antwortformat liegt nicht vor bzw. das Item wurde projektspezifisch formuliert. C1/C2/C3/C4: erste/zweite/dritte/vierte Coaching-Sitzung.

Retrospektive, subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit. Im Feedback-Gespräch wurde aus retrospektiver Sicht der Coachees die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit des Selbstwirksamkeitscoachings hinsichtlich verschiedener Aspekte erfasst. Zuerst wurde nochmals die allgemeine Nützlichkeit nun retrospektiv bezogen auf das gesamte Coaching beurteilt, wofür nur noch eine direkte Zustimmung oder Ablehnung wahrgenommener Nützlichkeit mit offener Begründung erbeten wurde. Dies erlaubte einerseits den Erhalt einer zusammenfassenden Einschätzung (die vergleichbar mit den Befunden der Hauptstudie war), andererseits spiegelten die Begründungen die uneingeschränkte Meinung der Teilnehmenden wider. Ein detaillierterer Blick auf die retrospektiv wahrgenommene Nützlichkeit wurde anschließend mit der Erfassung der spezifischeren Nützlichkeitsaspekte geworfen. Dafür wurde konfirmatorisch erfasst, in welchem Ausmaß die Teilnehmenden die Zielsetzungen des Selbstwirksamkeitscoachings als erfüllt ansehen: Die Hauptzielsetzung bestand in der Erhöhung der Selbstwirksamkeit und wurde angelehnt an der Selbstwirksamkeitsdefinition von Bandura (1997) operationalisiert im Sinne eines verbesserten Meisterns schwieriger Situationen sowie der Möglichkeit selbst einen Beitrag zum Gelingen von Situationen bzw. zu Erfolgen leisten zu können. Auch für die weiteren Coaching-Zielsetzungen des verbesserten Kennenlernens und der verbesserten Anwendung eigener Ressourcen wurde die Beurteilung der Teilnehmenden erfasst. Die letzte Coaching-Zielsetzung des bewussten Wahrnehmens des eigenen Befindens wurde als vermehrtes Wahrnehmen positiver Situationen operationalisiert aufgrund der überwiegenden Besprechung von Erfolgssituationen. Zusätzlich wurde eine Beurteilung erbeten, ob das Coaching zu mehr Selbstreflexion geführt hat, da dieser Nützlichkeitsaspekt aus den Nützlichkeitsbegründungen der Teilnehmenden der Hauptstudie hervorgegangen war. Alle diese Nützlichkeitsaspekte waren ausreichend konkret, sodass sie quantitativ auf einer Analogskala von *stimmt nicht* (0) bis *stimmt genau* (100) beurteilt wurden. Qualitativ dagegen wurde in Folge eines Befunds der Hauptstudie exploriert, welche Veränderungen die Teilnehmenden durch das Coaching bei sich wahrgenommen hatten. Ebenso qualitativ wurde mittels einer offenen Interviewfrage erfasst, in welchen Situationen die Teilnehmenden das Coaching als nützlich wahrgenommen hatten. Alle Items finden sich in Tabelle 35.

Tabelle 35. Items zur retrospektiven Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit

Aspekt	Item	Messzeitpunkt	Beurteilung	Antwortformat	
				Quantitativ	Qualitativ
Allgemeine Nützlichkeit	„Was denkst du, haben dir die Gespräche etwas gebracht?“	Feedback	TN	dichotom	offene Begründung
Coaching-Ziele					
Meistern schwieriger Situationen	„Die Gespräche haben mir geholfen, dass ich jetzt mit schwierigen Situationen besser klarkomme.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
Beitragen zu Erfolgen	„Ich kann jetzt selbst dazu beitragen, dass Situationen gut laufen.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
Kennen von Ressourcen	„Durch die Gespräche weiß ich jetzt besser, welche Stärken und Fähigkeiten ich habe.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
Anwenden von Ressourcen	„Die Gespräche haben mir dabei geholfen, dass ich jetzt meine Stärken im Alltag besser anwenden kann.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
Wahrnehmen positiver Situationen	„Durch die Gespräche fallen mir nun öfters positive Situationen auf.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
Aus der Hauptstudie resultierende Nützlichkeitsaspekte					
Selbstreflexion	„Seit den Gesprächen mache ich mir mehr Gedanken über mich selbst.“	Feedback	TN	Analogskala: 0 bis 100	-
Wahrgenommene Veränderung	„Was hat sich seit den Coaching-Gesprächen verändert bei dir? Welche Veränderungen hast du bei dir selbst festgestellt?“	Feedback	TN	-	offen
Situationen wahrgenommener Nützlichkeit	„In welchen konkreten Situationen hast du gemerkt, dass dir die Gespräche geholfen haben?“	Feedback	TN	-	offen

Anmerkungen. TN: der*die Teilnehmende; Pole der Analogskala: 0 (*stimmt nicht*), 100 (*stimmt genau*); -: Das betreffende Antwortformat liegt nicht vor bzw. das Item wurde projektspezifisch formuliert.

6.11.4 Auswertungsmethoden

Allen Datenanalysen lagen die anonymisierten Datensätze zugrunde. Die deskriptiven und qualitativen Datenanalysen wurden aufgrund der vergleichsweise geringen Datenmenge in Tabellenkalkulations-Software (LibreOffice, Version 7.0.0) ausgewertet. Häufigkeiten werden im Folgenden aufgrund der geringen Stichprobengröße mit absoluten Häufigkeiten angegeben, um ein leichteres Verständnis zu ermöglichen. Die qualitative Auswertung offener Antworten erfolgte primär anhand der transkribierten Antworten auf Grundlage der jeweiligen Gesprächsaudioaufnahmen.³² Üblicherweise werden dabei die gesamten Gespräche transkribiert, was jedoch mit einem sehr hohen Zeitaufwand verbunden ist (Kuckartz, 2016). Daher wurden hier nur die den Fragestellungen direkt zugrundeliegenden Antworten transkribiert. So konnte trotz geringer Kapazitäten und aufgrund der festgelegten Themen der Gespräche bzw. der halbstandardisierten Durchführung die Nachvollziehbarkeit der Befunde gewährleistet werden. Sofern zu Gesprächen keine Audioaufnahmen vorlagen wegen fehlender Einwilligungserklärung der Teilnehmenden oder technischer Schwierigkeiten bei der Aufnahme, wurde die Mitschrift der Coachs im Coaching-Leitfaden als Grundlage für die qualitative Auswertung verwendet. Die Kodierung dieser qualitativen Daten wurde von zwei Beurteilenden unabhängig vorgenommen und nach Vergleich in das endgültige, hier dargestellte Analyseergebnis überführt. Inferenzstatistische Analysen erfolgten zweiseitig unter Anwendung des 5%-Signifikanzkriteriums und mittels IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 25 (IBM Corp., 2017).

Die im Rahmen von Fragestellung 1 betrachtete subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit im Coaching-Verlauf wurde erst deskriptiv ausgewertet. Außerdem wurde mittels Friedman-Tests mit exakten Signifikanzwerten analysiert, ob Unterschiede der wahrgenommenen Nützlichkeit zwischen den Coaching-Sitzungen vorlagen. Der Vergleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung erfolgte erst deskriptiv, dann inferenzstatistisch mit je einem Wilcoxon-Test mit exaktem Signifikanzwert pro Coaching-Sitzung. Beide inferenzstatistischen Tests sind nonparametrisch, wodurch die Größe der Teilstichprobe I beachtet wurde (Pospeschill & Siegel, 2018).

Als Grundlage zur Beantwortung der Fragestellung 2 erfolgte anschließend eine Beschreibung der sitzungsspezifischen Ausprägungen der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees. Dafür mussten die quantitativen und qualitativen Daten zu den wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees verglichen bzw. integriert werden. Diese Integration erfolgte entsprechend spezifischer Analysemethoden der Mixed-Methods-Forschung als datenbasierte, im Speziellen transformationsbasierte Integration (Kuckartz, 2017). Konkreter erfolgte eine Transformation der qualitativen Daten im

32 Die Transkription erfolgte wörtlich, jedoch nicht lautsprachlich oder zusammenfassend (Kuckartz, 2016). Als Beispielzitate werden hier nur die relevanten transkribierten Inhalte angegeben, wobei es sich teilweise um Antwortteile handelt. Alle Auslassungen werden mit (...) kenntlich gemacht.

Sinne einer Quantifizierung mittels einer evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016, 2017). Dabei wurden die qualitativ erfassten (Sub-)Variablen der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen als Kategorien vierstufig kodiert. Diese vierstufige Kodierung gibt an, ob die wirkfaktoren-bezogenen (Sub-)Variablen gering (Kodierung mit 1), eher gering (Kodierung mit 2), eher hoch (Kodierung mit 3) oder hoch (Kodierung mit 4) ausgeprägt sind. Die Wahl einer vierstufigen Beschreibung erfolgte a priori (bzw. deduktiv) orientiert an der vierstufigen Kodierung von Greif et al. (2010). Im Gegensatz zu Greif et al. (2010) wurden die Ausprägungen allerdings gleichgewichtet formuliert (zweimal ablehnend und zweimal stimmend vs. einmal ablehnend und dreimal zustimmend), da die wirkfaktoren-bezogene Auswertung aufgrund der veränderten Perspektive explorativ erfolgte. Zusätzlich wurde je eine Ausprägung zu fehlenden sowie zu nicht-kodierbaren Antworten ergänzt (Greif et al., 2010; Kuckartz, 2016). Die Kategoriendefinitionen wurden am vorliegenden Material (bzw. induktiv) festgelegt, um eine gute Passung zum vorliegenden Material zu gewährleisten. Eine Zusammenfassung der Definitionen der so analysierten (Sub-)Variablen bzw. Kategorien sowie deren Ausprägungen findet sich in Anhang C.2. Um diese nun im ordinalen Skalenniveau vorliegenden Daten mit den quantitativ erfassten Daten mit metrischem Skalenniveau vergleichen zu können, wurden die quantitativen Daten folgendermaßen rekodiert: Analogskala-Range [0; 25] entsprach einer geringen Ausprägung (Kodierung mit 1), Analogskala-Range [26; 50] entsprach einer eher geringen Ausprägung (Kodierung mit 2), Analogskala-Range [51; 75] entsprach einer eher hohen Ausprägung (Kodierung mit 3) und Analogskala-Range [76; 100] entsprach einer hohen Ausprägung (Kodierung mit 4). Diese beschriebenen Datenanalysen wurden für die ergebnisorientierte Situationsreflexion und die Ressourcenaktivierung nur mit den vorliegenden quantitativen und qualitativen Daten der jeweils ersten Situationsbesprechung pro Sitzung durchgeführt. So wurde trotz unterschiedlicher Anzahl an Situationsbesprechungen pro Sitzung die Vergleichbarkeit der Daten gewährt und mögliche Verzerrungen der Befunde durch Lerneffekte bei nachfolgenden Situationsbesprechungen wurden vermieden. Insgesamt war die Ausprägung aller wirkfaktoren-bezogenen (Sub-)Variablen nun vierstufig angegeben und vergleichbar. Eine Häufigkeitsanalyse diente anschließend der intendierten Beschreibung des sitzungsspezifischen Ausmaßes der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees. Die Unterschiede der Ausprägungen im Sitzungsverlauf wurden mittels Friedman-Tests analysiert. Um schließlich den Zusammenhang der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen mit der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit sitzungsspezifisch analysieren zu können, wurden auch die Nützlichkeitseinschätzungen vierstufig kodiert entsprechend des beschriebenen Vorgehens für quantitative Items. Anschließend wurden als integrative Analysen die sitzungsspezifischen Zusammenhänge aller wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen mit der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit (allgemein und für den Umgang mit schwierigen Situationen) berechnet. Statistisch-quantitativ wurden dafür Rangkorrelationen nach Spearman her-

angezogen, womit das ordinalen Skalenniveau und die geringe Stichprobengröße der Teilstichprobe I beachtet wurden (Bortz & Schuster, 2010). Die gesamte verlaufsbezogene Betrachtung (Fragestellung 1 und 2) erfolgte aus Gründen der Vergleichbarkeit nur für die ersten drei durchgeführten Coaching-Sitzungen, da für Sitzung 4 keine Beurteilung der wahrgenommenen Nützlichkeit vorlag.

Zur Beantwortung der Fragestellung 3 zur retrospektiven Beurteilung von Ausmaß und Art der Nützlichkeit wurden quantitative Beurteilungen deskriptiv analysiert. Qualitativ erfasste Daten wurden mittels inhaltlich strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet (Kuckartz, 2016). Das Vorgehen erfolgte genauso wie in der Hauptstudie (Kapitel 6.6.4) und wird daher hier nicht näher erläutert.

6.12 Ergebnisse der Folgestudie

6.12.1 Beschreibung der Datengrundlage

Die Datengrundlage bezogen auf die Gesamtstichprobe ($N = 27$) ist in Abbildung 35 zusammengefasst beschreibt die Compliance der Teilnehmenden in den einzelnen Studienbestandteilen und in welchem Ausmaß die Besprechung mindestens einer selbstwirksamkeitsrelevanten Situation im Coaching dokumentiert wurde. Denn dies gilt als Mindestanforderung an die konzeptgetreue Umsetzung des Selbstwirksamkeitscoachings. Schließlich ist die Beantwortung der Fragestellungen zum Teil nur mit Hilfe der Audioaufnahmen aller Coaching-Sitzungen sowie des Feedback-Gesprächs möglich, sodass die vorliegenden Datensätze auch diesbezüglich beschrieben werden. Ersichtlich wird, dass alle Teilnehmenden an der Einführungsveranstaltung und an mindestens einer Befragung des Ambulanten Monitorings teilgenommen haben. Der durchschnittliche Anteil ausgefüllter Monitoring-Fragebögen bezogen auf die maximal 81 Fragebögen pro Person liegt bei $M = .60$ ($SD = .26$, Range: .14 bis .98). Die Coaching-Sitzungen wurden von allen Teilnehmenden mindestens einmal besucht. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden hat mindestens drei Sitzungen, etwa Zweidrittel der Teilnehmenden haben alle vier Coaching-Sitzungen besucht. Durchschnittlich waren es pro Person $M = 3.37$ Coaching-Sitzungen ($SD = 0.93$ Sitzungen, Range: 1 bis 4 Sitzungen). Mindestens eine selbstwirksamkeitsrelevante Situation wurde in den Coaching-Gesprächen bis auf einmal immer besprochen. Auch das Feedback-Gespräch konnte mit dem Großteil der Teilnehmenden geführt werden. Die erforderlichen Audioaufnahmen liegen für die Mehrheit der Teilnehmenden zu allen von ihnen besuchten Coaching-Sitzungen vor. Allerdings konnten nur für etwa die Hälfte der Feedback-Gespräche Audioaufnahmen angefertigt werden.

Folglich haben die Teilnehmenden bei der Durchführung aller Projektbestandteile eine hohe bis sehr hohe Compliance gezeigt. Eingeschränkt ist allerdings die Verfügbarkeit von Daten aus den Audioaufnahmen der Coaching- und Feedback-Gespräche.

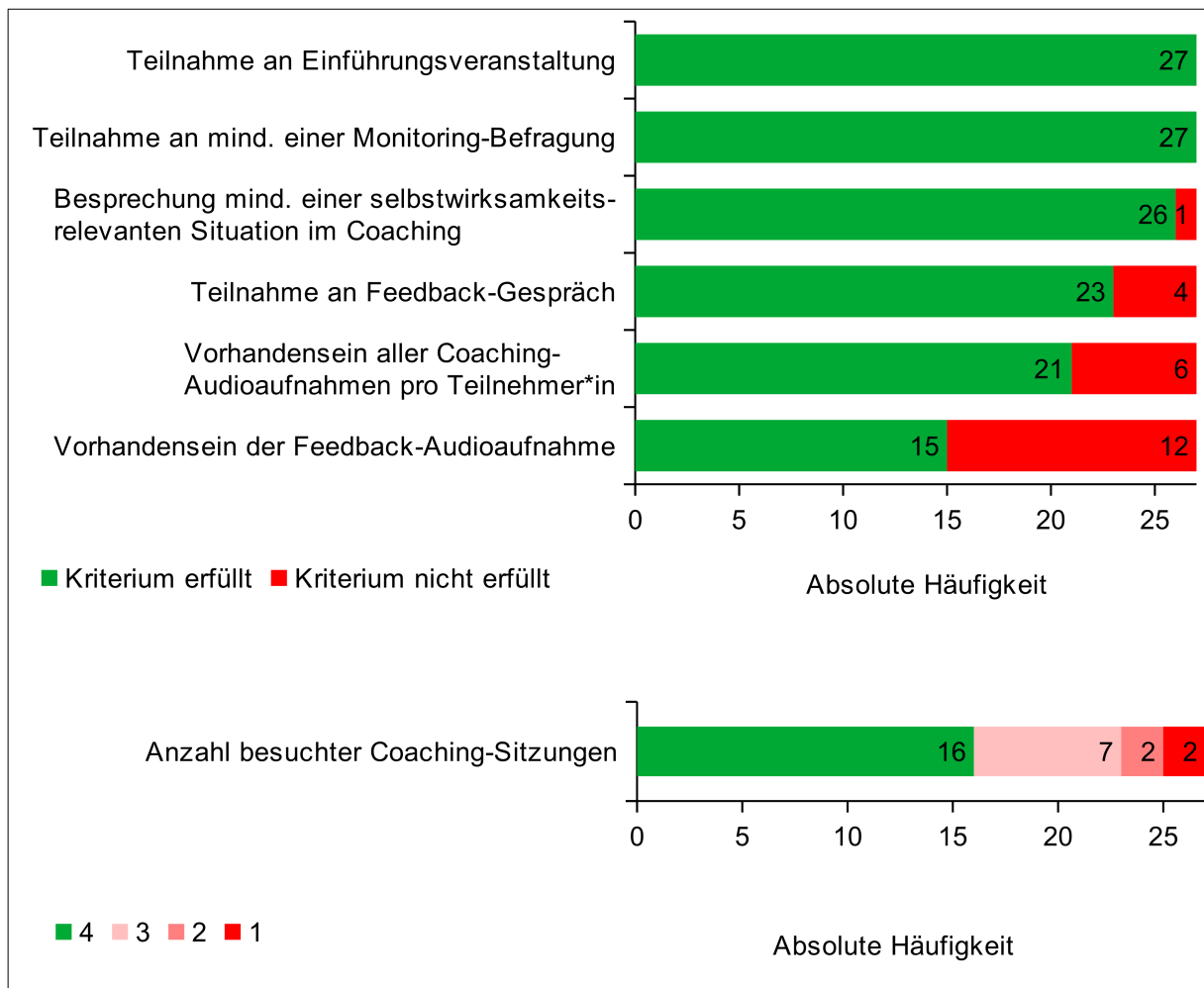


Abbildung 35. Datengrundlage der Folgestudie

6.12.2 Ausmaß der verlaufsbezogenen, subjektiven Nützlichkeit des Coachings

Allgemeine Nützlichkeit in der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Der Verlauf der individuellen, subjektiv wahrgenommenen allgemeinen Nützlichkeit für die ersten drei Coaching-Sitzungen wird getrennt für Selbst- und Fremdwahrnehmung dargestellt (Abbildung 36). Entsprechend der Selbstwahrnehmungen der Teilnehmenden der Teilstichprobe I ($n_1 = 10$) liegt die Nützlichkeit zumeist im mittleren Bereich, wobei eine hohe Streuung erkennbar ist. Zwei Teilnehmende beurteilten die allgemeine Nützlichkeit im Sitzungsverlauf relativ konstant hoch. Von den anderen Teilnehmenden wurde verlaufsbezogen zumeist für die zweite Sitzung die entweder höchste oder niedrigste Nützlichkeit wahrgenommen. Für die gesamte Teilstichprobe I unterscheiden sich die mittleren Einschätzungen der allgemeinen Nützlichkeit in der Selbstwahrnehmung (1. Sitzung: $M = 57.90$, $SD = 22.92$; 2. Sitzung: $M = 54.90$, $SD = 24.96$; 3. Sitzung: $M = 62.20$, $SD = 22.13$) entsprechend des Friedman-Tests nicht signifikant ($\chi^2(2) = 0.63$, $p = .780$). Aus Sicht der Coachs wird die allgemeine Nützlichkeit der Coaching-Sitzungen für die einzelnen Teilnehmenden im Gesamtbild höher beurteilt als in der Selbstwahrnehmung. Für die meisten Teilnehmenden und Sitzungen lagen die Nützlichkeitsein-

schätzungen der Coachs über dem Skalenwert von 70. Verlaufsbezogen wurde die Nützlichkeit der zweiten Sitzung höher beurteilt als die der ersten Sitzung. Die Nützlichkeit der dritten Sitzung im Vergleich zur zweiten Sitzung bleibt meist konstant oder steigt an. Inferenzstatistisch unterscheiden sich auch die mittleren Einschätzungen der Coachs für die drei betrachteten Sitzungen (1. Sitzung: $M = 75.50$, $SD = 15.94$; 2. Sitzung: $M = 84.70$, $SD = 11.17$; 3. Sitzung: $M = 89.10$, $SD = 11.24$) nicht signifikant ($\chi^2(2) = 5.57$, $p = .061$). Zusammengefasst ergibt sich eine zumeist mittlere bis hohe Nützlichkeit der Coaching-Sitzungen. Auffällig ist dabei, dass die Nützlichkeit zumeist von den Coachs durchgängig höher eingeschätzt wurde als von den Teilnehmenden. Der inferenzstatistische Vergleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung zeigt keinen signifikanten Unterschied der Nützlichkeitseinschätzungen für die erste Sitzung ($z = -1.84$, $p = .068$), allerdings signifikante Unterschiede für die zweite Sitzung ($z = -2.31$, $p = .020$) und die dritte Sitzung ($z = -2.80$, $p = .002$). Folglich divergieren die Wahrnehmungen im Verlauf zunehmend, wobei nach Schäfer (2016) keine Aussage über die Effektgröße möglich ist.

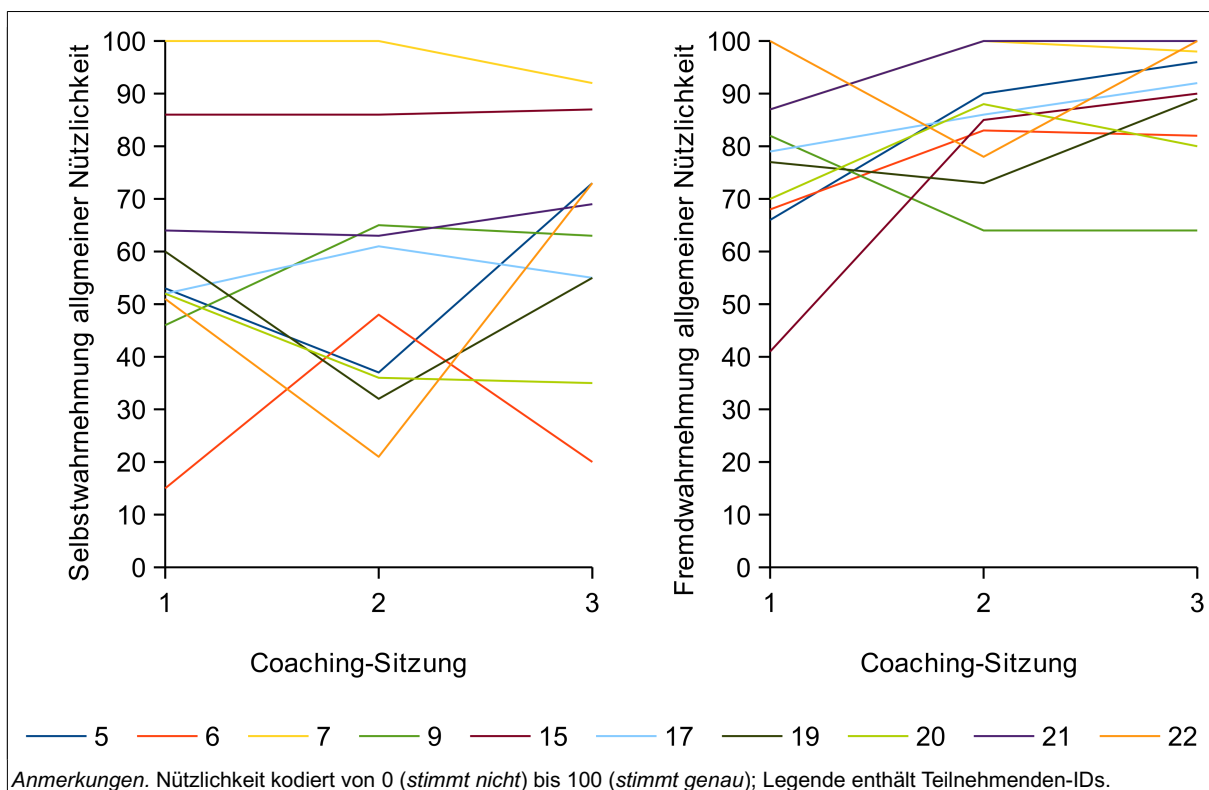


Abbildung 36. Individuelle, allgemeine Nützlichkeit im Verlauf der ersten drei Coaching-Sitzungen in der Selbstwahrnehmung (links) und der Fremdwahrnehmung (rechts)

Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen in der Selbstwahrnehmung. Die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit der Coaching-Sitzungen für den Umgang mit schwierigen Situationen aus Sicht der Teilnehmenden der Teilstichprobe I ($n_1 = 10$) (Abbildung 37) variiert zwischen den Teilnehmenden sowie den Sitzungen beachtlich, insgesamt über den gesamten Wertebereich. Die individuellen Verläufe sind teilweise relativ konstant,

ansonsten sehr variabel, sodass deskriptiv kein einheitlicher Verlaufstrend erkennbar ist. Die durchschnittlichen Einschätzungen (1. Sitzung: $M = 58.50$, $SD = 26.47$; 2. Sitzung: $M = 55.40$, $SD = 27.50$; 3. Sitzung: $M = 48.40$, $SD = 30.67$) verdeutlichen, dass die ersten drei Coaching-Sitzungen eine mittlere Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen für die Teilnehmenden haben. Dabei bestehen im Verlauf keine signifikanten Unterschiede zwischen den Nützlichkeitsausprägungen ($\chi^2(2) = 0.37$, $p = .867$), sodass diese bei teilweise hoher intraindividuellem Variabilität im Mittel stabil bleiben.

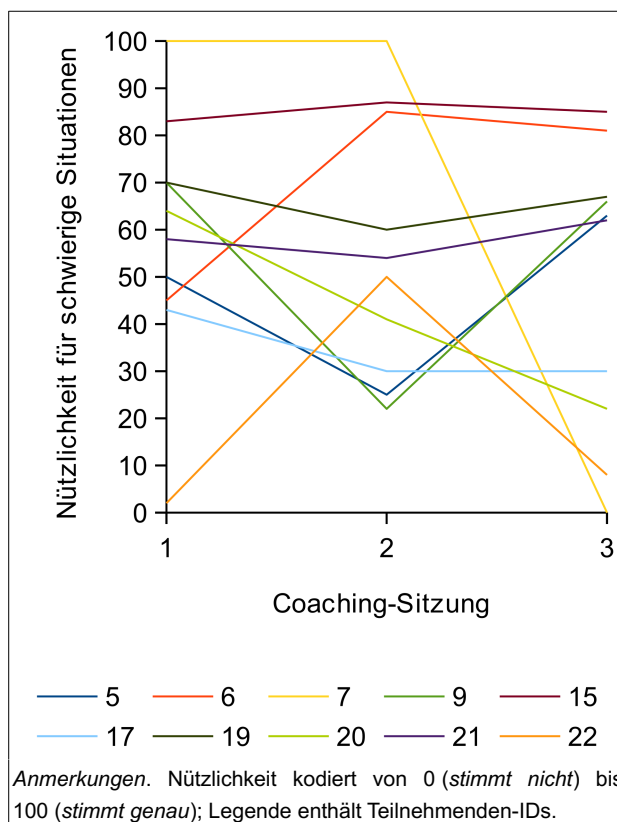


Abbildung 37. Individuelle Nützlichkeit der ersten drei Coaching-Sitzungen für den Umgang mit schwierigen Situationen

Fazit zum Ausmaß der verlaufsbezogenen Nützlichkeit des Coachings. Die sitzungsspezifische Nützlichkeit des Coachings lässt sich als angemessen einstufen (Fragestellung 1). Konkret haben aus Sicht der Teilnehmenden die ersten drei Coaching-Sitzungen eine mittlere Nützlichkeit, sowohl allgemein als auch für den Umgang mit schwierigen Situationen. Die Fremdeinschätzung zur allgemeine Nützlichkeit ist für die zweite und dritte Sitzung signifikant höher.

6.12.3 Zusammenhang verlaufsbezogener, subjektiver Nützlichkeit des Coachings mit wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen

Ausprägung der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coaches. Die Ausprägungen der (Sub-)Variablen zu den wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen in Teilstichprobe I ($n_1 = 10$) sind in Abbildung 38 dargestellt. Fehlende Angaben sind auf fehlende Einschätzung der Coaches bzw. eine nicht-kodierbare Antwort zurückzuführen. Besonders auffällig ist, dass die Beziehungsqualität von allen Teilnehmenden als hoch beurteilt wurde, sodass keine Varianz vorliegt. Die Situationsreflexion der meisten Teilnehmenden war außer in der zweiten Sitzung hoch bzw. eher hoch. Signifikante Unterschiede im Verlauf der Sitzungen liegen nicht vor ($\chi^2(3) = 3.64, p = .322$). Auch zeigte die Mehrheit der Teilnehmenden eine hohe Lösungsorientierung bei der Situationsreflexion, wobei inferenzstatistisch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Sitzungen bestehen ($\chi^2(3) = 0.64, p = .999$). Die Ressourcenaktivierung der Teilnehmenden war insgesamt in der ersten und vierten Sitzung weniger hoch ausgeprägt als im zweiten und dritten Gespräch, unterscheidet sich im Sitzungsverlauf jedoch inferenzstatistisch ebenso nicht ($\chi^2(3) = 1.90, p = .625$). In allen Sitzungen hatte mindestens die Hälfte der Teilnehmenden eine hohe oder eher hohe Ressourcenaktivierung. Eine hohe oder eher hohe Zielklärung im Sinne einer eigenständigen Formulierung eines konkreten Nahziels gelang in der ersten und dritten Sitzung der Hälfte der Teilnehmenden, in der zweiten Sitzung der Mehrheit der Teilnehmenden, wobei sich knapp keine signifikanten Unterschiede zwischen den Sitzungen finden lassen ($\chi^2(2) = 16.09, p = .055$). Eine hohe oder eher hohe (Nah-)Zielumsetzung war anfänglich noch bei der Mehrheit der Teilnehmenden gegeben, in der dritten Coaching-Sitzung nur noch bei der Hälfte der Teilnehmenden. Unterschiede in der Zielumsetzungsausprägung bestätigen sich jedoch inferenzstatistisch nicht ($\chi^2(3) = 1.00, p = .739$). Bezüglich des Coaching-Ziels zeigten fast alle Teilnehmenden ein hohes oder eher hohes Verständnis. Die Monitoring-Compliance war bei der Mehrheit der Teilnehmenden zu Beginn des Coaching-Verlaufs noch hoch ausgeprägt, während ihr Ausmaß im Verlauf augenscheinlich abnahm. Inferenzstatistische Unterschiede zwischen den Sitzungen liegen jedoch knapp nicht vor ($\chi^2(3) = 7.19, p = .066$). Insgesamt war demzufolge bei den meisten Teilnehmenden und in den meisten Coaching-Gesprächen eine eher hohe bis hohe Ausprägung der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen gegeben mit Ausnahme der geringer ausgeprägten Zielklärung. Soweit betrachtet, bestehen zwischen den Sitzungen keine signifikanten Ausprägungsunterschiede.

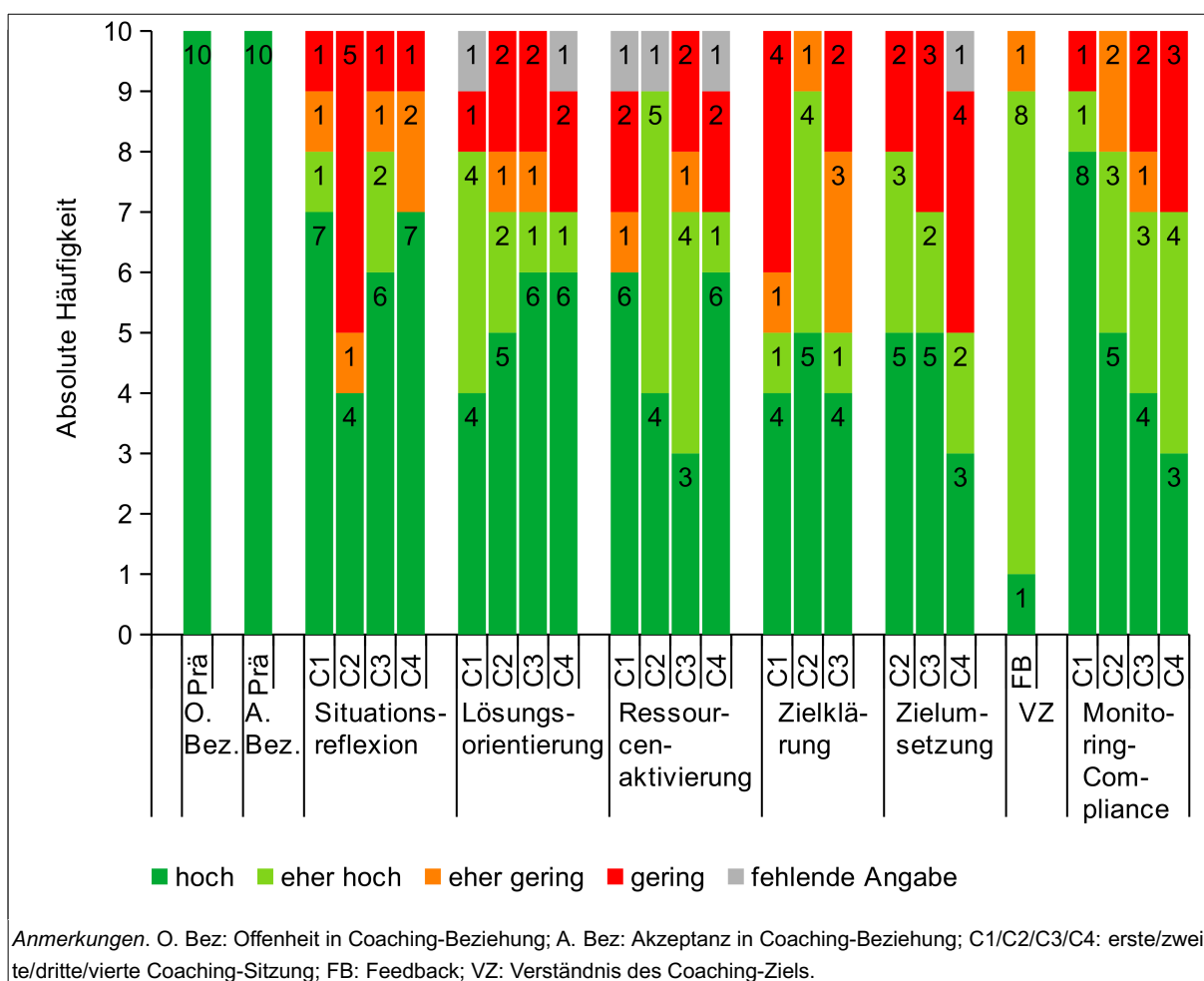


Abbildung 38. Absolute Häufigkeiten der Ausprägungen aller (Sub-)Variablen zur Erfassung wirkfaktoren-bezogener Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees

Zusammenhang von allgemeiner Nützlichkeit der Coaching-Sitzungen mit wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen. Die einzelnen Ausprägungen der wirkfaktoren-bezogenen (Sub-)Variablen und der Selbsteinschätzungen der subjektiv wahrgenommenen allgemeinen Nützlichkeit der Teilnehmenden aus Teilstichprobe I ($n_1 = 10$) hängen nicht signifikant miteinander zusammen (Tabelle 36). Dies gilt für alle betrachteten Coaching-Sitzungen gleichermaßen.

Zusammenhang von Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen mit wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen. Auch die sitzungsspezifischen bivariaten Zusammenhänge der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen mit der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit der Coaching-Gespräche für den Umgang mit schwierigen Situationen (Tabelle 36) sind überwiegend nicht signifikant. Einzig besteht bezogen auf die zweite Sitzung ein negativer Zusammenhang zwischen der Ressourcenaktivierung der Teilnehmenden und der Nützlichkeit dieser Sitzung für den Umgang mit schwierigen Situationen ($\rho = -.80$; $p = .010$). Aufgrund der zugrunde liegenden Rangdaten wird nach Schäfer (2016) auf die Angabe einer Effektgröße verzichtet.

Tabelle 36. Kennwerte der sitzungsspezifischen Korrelationsanalysen zum Zusammenhang der (Sub-)Variablen der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees mit der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit als Selbstwahrnehmung der Coachees

	Allgemeine Nützlichkeit			Nützlichkeit für Umgang mit schwierigen Situationen		
	C1	C2	C3	C1	C2	C3
Beziehung: Offenheit ¹	-	-	-	-	-	-
Beziehung: Akzeptanz ¹	-	-	-	-	-	-
Situationsreflexion	.02	-.10	.09	-.47	.26	.34
Lösungsorientierung	-.22	-.32	.53	-.13	.00	.17
Ressourcenaktivierung	-.54	-.05	.06	-.80*	-.31	.32
Zielklärung	.15	.19	-.11	-.06	-.26	.01
Zielumsetzung ²	-	.18	.55	-	.15	.03
Verständnis des Coaching-Ziels	.40	.00	.00	.29	-.40	.00
Monitoring-Compliance	.00	-.15	-.09	.17	.24	.25

Anmerkungen. Angegeben sind Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman; C1/C2/C3/C4: erste/zweite/dritte/vierte Coaching-Sitzung; ¹ Aufgrund der konstanten Ausprägung ist eine Bestimmung des Zusammenhangsmaßes nicht möglich; ² Die Zielumsetzung ist für die erste Coaching-Sitzung nicht bestimmbar.

* $.01 \leq p < .05$ (zweiseitig)

Fazit zum Zusammenhang von verlaufsbezogener, subjektiv wahrgenommener Nützlichkeit des Coachings mit wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen. Die betrachteten wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees sind mit Ausnahme der Zielerreichung alle eher hoch bis hoch und im Verlauf stabil ausgeprägt. Doch es besteht kein Zusammenhang mit dem Ausmaß der beiden betrachteten Nützlichkeitsaspekte (Fragestellung 2). Mögliche Korrelate des Coaching-Erfolgs bleiben folglich offen.

6.12.4 Retrospektive, subjektive Nützlichkeit des Coachings

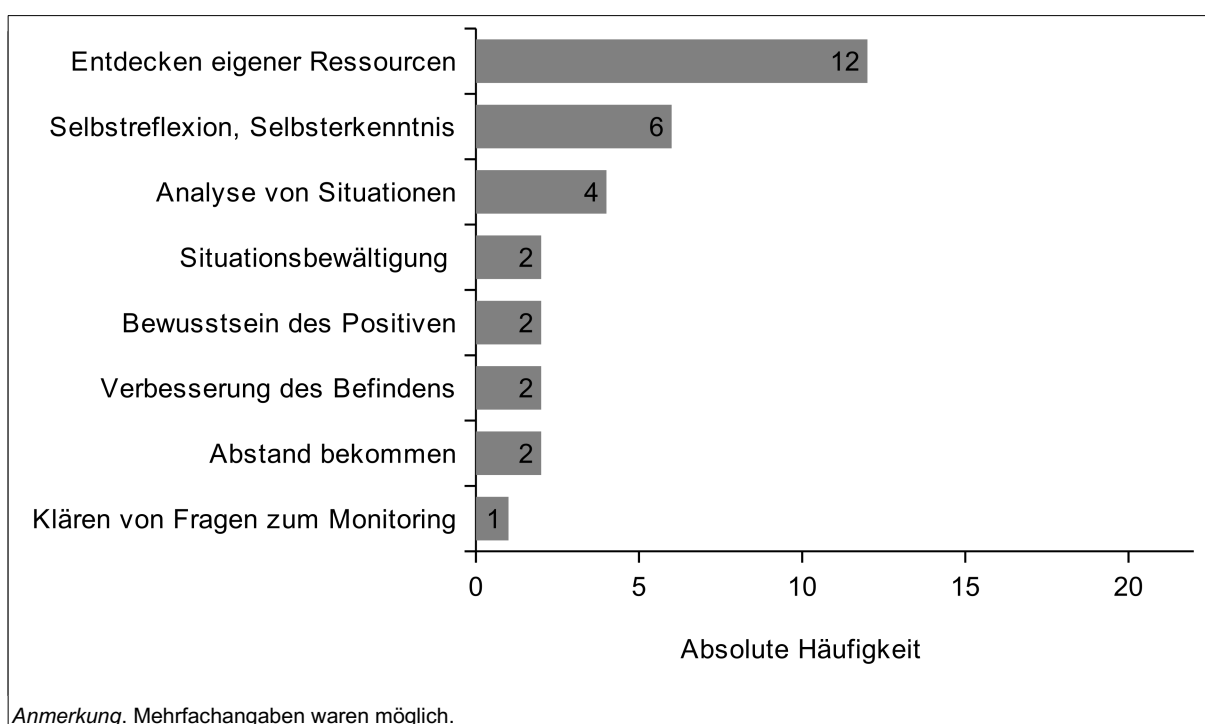
Allgemeine Nützlichkeit. Von den Teilnehmenden der Teilstichprobe II ($n_2 = 22$) wurde das monitoringbasierte Selbstwirksamkeitscoaching aus retrospektiver Sicht im Feedback-Gespräch übereinstimmend als nützlich beurteilt. Heterogenität zeigt sich in den insgesamt 31 inhaltlichen Begründungen der 22 Teilnehmenden für diese wahrgenommene Nützlichkeit (Tabelle 37). Denn das Coaching wurde sowohl aufgrund entdeckter Ressourcen, wegen Selbstreflexion und -erkenntnis, Beschäftigung mit Situationen, Bewusstsein des Positiven, Befindensverbesserung als auch für den Alltag und für die Durchführung des Monitorings als nützlich angesehen.

Tabelle 37. Subkategorien der Begründungen für allgemeine Nützlichkeit mit Beispielzitaten

Begründung	Beispielzitat
Entdecken eigener Ressourcen	„Vielleicht, dass ich mir der Stärken besser bewusst geworden bin.“ (TN 08) ^a
Selbstreflexion, Selbsterkenntnis	„Dass manchmal mehr über mich selber nachdenk, was ich überhaupt kann.“ (TN 06)
Analyse von Situationen	„Und so kleine Situationen zu analysieren und herauszufinden, warum die jetzt so schön waren, das machts ja nicht zwangsläufig schlechter.“ (TN 03)
Situationsbewältigung	„Ich denk, dass ich dadurch auch anders mit bestimmten Situationen umgehen kann.“ (TN 19)
Bewusstsein des Positiven	„Sich nicht immer so auf das Schlechte zu fokussieren. Ich bin ja eigentlich immer ziemlich pessimistisch veranlagt und das war halt einfach mal - hat gezeigt, dass nicht immer alles scheiße ist.“ (TN 10)
Verbesserung des Befindens	„Dass man sich besser gefühlt hat (...)“ (TN 20)
Abstand bekommen	„Ein paar mal von der Arbeit rauszukommen.“ (TN 07)
Klären von Fragen zum Monitoring	„(...) dass ich, wenn ich Probleme mit dem Handy hatte, die Fragen zu beantworten oder das aufzuklären (...)“ (TN 14)

Anmerkung. ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID.

Als Begründungen wurde das Entdecken eigener Ressourcen von den Teilnehmenden am häufigsten genannt (Abbildung 39). Mit Abstand folgen Selbstreflexion und Selbsterkenntnis sowie die Analyse von Situationen. Alle anderen Begründungen werden von maximal zwei Teilnehmenden angeführt.

**Abbildung 39.** Absolute Häufigkeiten der Subkategorien zur Begründung des allgemeinen Nützlichkeitslebens

Beurteilung der spezifischen Nützlichkeitsaspekte. Die Beurteilungen der quantitativ erfassten spezifischen Nützlichkeitsaspekte des Selbstwirksamkeitscoachings, die sich aus Coaching-Zielsetzung und Hauptstudie ableiten, sind in Abbildung 40 zusammengefasst. Ersichtlich wird, dass entsprechend der Mediane und Mittelwerte aller Angaben alle Aspekte als zutreffend beurteilt wurden. Denn beide Kennwerte liegen über einem Wert von 60 und damit über dem Skalenmittelwert von 50. Der höchste Median (Median = 84) und Mittelwert ($M = 79.63$) sowie der kleinste Antwort-Range (von 17 bis 100) liegen für das Kennen eigener Ressourcen vor.

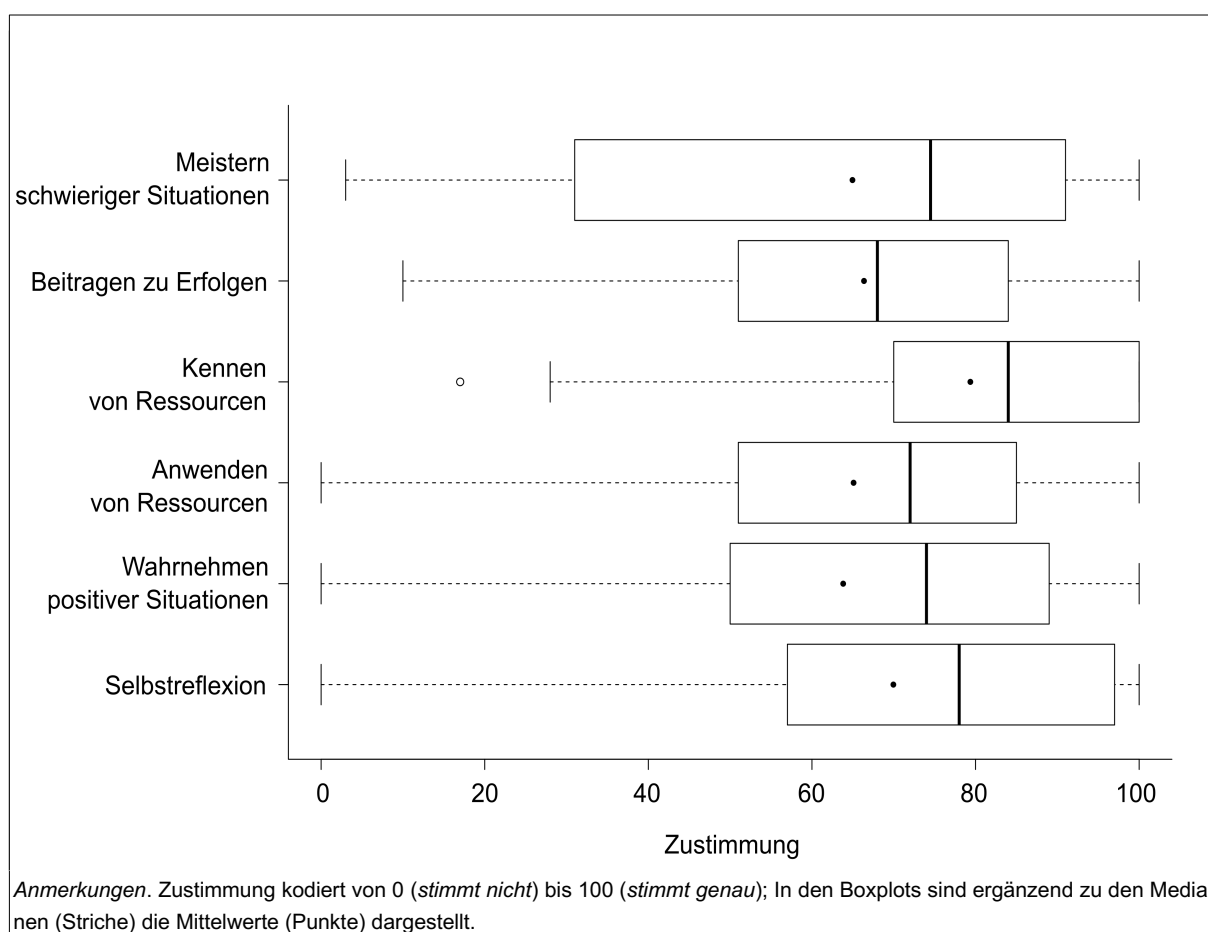


Abbildung 40. Boxplots zum Ausmaß der Zustimmung zu den spezifischen Nützlichkeitsaspekte

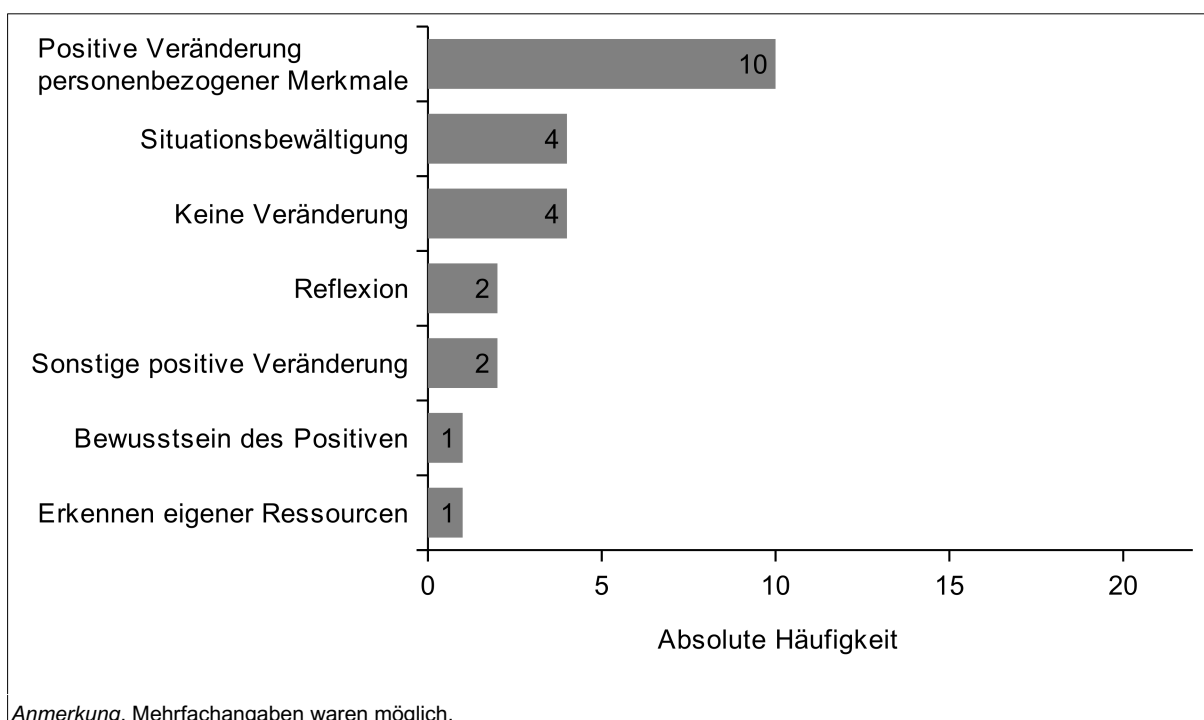
Zu wahrgenommenen Veränderungen liegen von 19 Teilnehmenden der Teilstichprobe II 24 inhaltliche Aussagen vor (Aussagen von 3 Teilnehmenden fehlend oder nicht-kodierbar). Diese beschreiben vor allem positive Veränderungen, aber auch, dass keine Veränderung wahrgenommen wurde (Tabelle 38). Die positiven Veränderungen beziehen sich auf bereits bekannte Nützlichkeitsaspekte und ergänzend auf die positive Veränderung personenbezogener Merkmale (z.B. Motivation).

Tabelle 38. Subkategorien der Veränderungen durch das Coaching mit Beispielszitaten

Veränderungsaspekt	Beispielszitat
Positive Veränderung personenbezogener Merkmale	„Bin selbstbewusster geworden.“ (TN 11) ^a
Situationsbewältigung	„Ja generell, wenn irgendwelche Probleme haben, so Freunde oder Familie halt, dass ich offen bin, dass ich mit denen reden kann. Für alles gibt's eine Lösung.“ (TN 05)
Keine Veränderung	„Gar nichts.“ (TN 09)
Reflexion	„präziser darüber nachzudenken (noch mehr als gewöhnlich eh schon)“ (Mitschrift zu TN 04)
Sonstige positive Veränderung	„Dass ich mich mehr auf die Ausbildung konzentrier.“ (TN 19)
Bewusstsein des Positiven	„Dass ich mir mehr Mühe geb, auch was Positives zu finden. Also auch, wenn ich schon vorher wusste, dass nicht alles scheiße ist. Das hats irgendwie nochmal so ein bisschen ins Gedächtnis gerufen.“ (TN 10)
Erkennen eigener Ressourcen	„Vielleicht die Wahrnehmung der Stärken? Also, ja. (...) Das mit der Zuverlässigkeit, da war das ja so, dass ich dachte, das wär normal. Und durch die Gespräche wurde mir irgendwie erst klar, dass das so ne Stärke ist und, und, ja.“ (TN 22)

Anmerkung. ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID.

Die zugehörigen Häufigkeiten (Abbildung 41) lassen erkennen, dass deutlich häufiger eine Veränderung wahrgenommen wurde, als dass dies nicht der Fall war. Am häufigsten wurden dabei personenbezogene Veränderungen genannt. Auch hat das Coaching zur Situationsbewältigung beigetragen. Reflexion, eine sonstige positive Veränderung, Bewusstsein des Positiven oder das Erkennen eigener Ressourcen traten nur selten auf.

**Abbildung 41.** Absolute Häufigkeiten der Subkategorien zu Veränderungen durch das Coaching

Situationen mit wahrgenommener Nützlichkeit. Von 21 Teilnehmenden der Teilstichprobe II ($n_2 = 22$) lagen 30 Aussagen dazu vor, in welchen Situationen eine Nützlichkeit der Coaching-Gespräche festgestellt wurde. Allerdings wurden nur in 25 Aussagen tatsächlich Situationen genannt, während in 5 Aussagen entgegen der Frage die Art der wahrgenommenen Nützlichkeit thematisiert wurde. Entsprechend der situationsbezogenen Antworten gibt es einerseits Teilnehmende, die (bezogen auf den Alltag) keine derartige (alltägliche) Situation benennen konnten. Andererseits haben andere Teilnehmende erlebte Situationen inhaltlich spezifiziert (Tabelle 39). Dabei wurde die Nützlichkeit der Coaching-Gespräche im Sozialkontakt, bei Durchführung des Ambulanten Monitorings, bei eigenem schlechten Befinden oder in der Ausbildung berichtet. Zum Teil wurde zeitbezogen spezifiziert, dass die Nützlichkeit retrospektiv, das heißt nach einer erlebte Situation oder nach einigen Wochen festgestellt wurde.

Tabelle 39. Subkategorien der Aussagen zu Situationen mit wahrgenommener Nützlichkeit mit Beispielzitaten

Aussagen über Situationen mit wahrgenommener Nützlichkeit	Beispielzitat
In keiner Situation (des Alltags)	„Im Alltag, da eher weniger.“ (TN 21) ^a
Im Sozialkontakt	„Schon die dritte Woche, wo ich gesehen habe, dass es meinem Freund nicht so gut geht.“ (TN 05)
Bei Durchführung des Monitorings	„Also so in Momenten, wo ich mich mit den Handybefragungen befasst hab und mir auch überlegt hab, ist das jetzt evtl. ein gutes Thema fürs Gespräch, son bisschen.“ (TN 21)
Bei schlechtem Befinden	„In dieser dritten Woche, wo's mir so schlecht ging.“ (TN 10)
Retrospektiv (nach einer Situation oder nach Wochen)	„Das hat wieder diesen berühmten 'Teebeutel-Effekt' bei mir. Das fällt mir immer erst in ein paar Wochen ein.“ (TN 17)
In der Ausbildung	„In der Ausbildung“ (TN 27)

Anmerkung. ^a: Angegeben ist jeweils die individuelle (anonyme) Teilnehmenden-ID.

Die Häufigkeitsdarstellung zu den Antwortkategorien (Abbildung 42) legt dar, dass eine spezifische Situation wahrgenommener Nützlichkeit häufig nicht benannt werden konnte. Falls doch, wurde das Selbstwirksamkeitscoaching am meisten für Sozialkontakte als nützlich wahrgenommen. Alle anderen Situationen wurden von maximal zwei Teilnehmenden benannt.

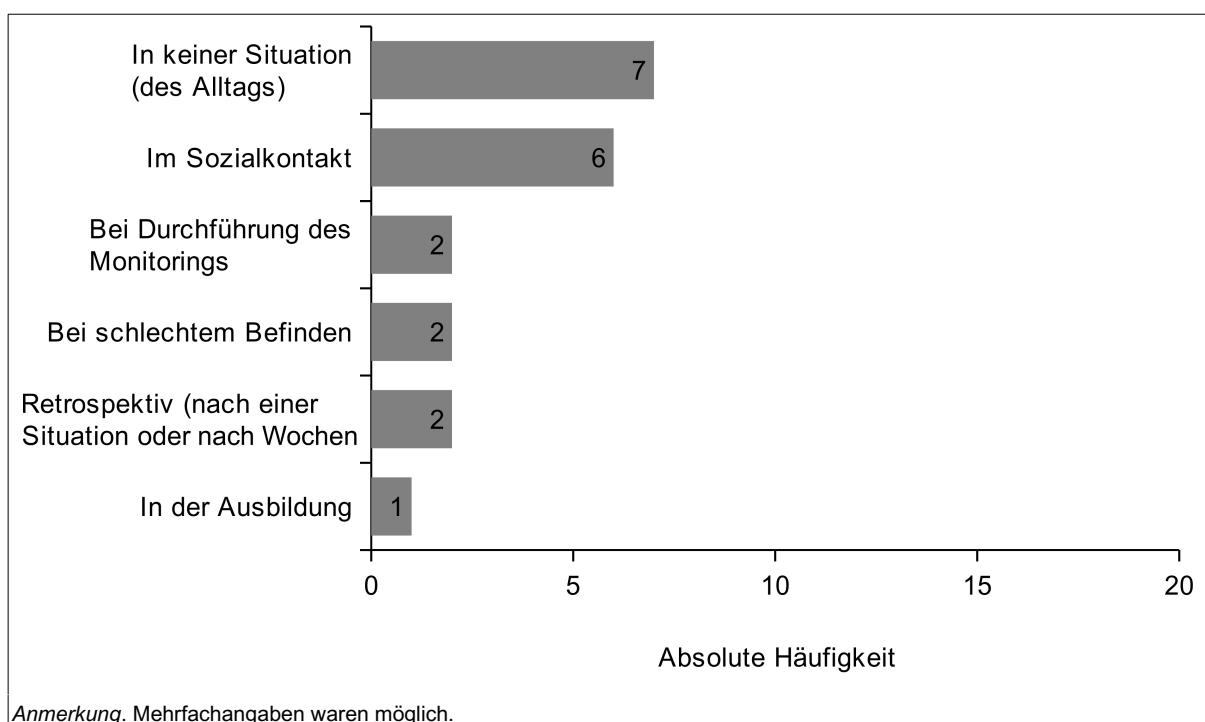


Abbildung 42. Absolute Häufigkeiten der Aussagen zu Situationen mit wahrgenommener Nützlichkeit

Fazit zur retrospektiven Nützlichkeit des Coachings. Die Nützlichkeit des Coachings wird aus retrospektiver Sicht der Teilnehmenden vielfältig bestätigt (Fragestellung 3). Zum einen wird der allgemeinen Nützlichkeit des Coachings eindeutig zugestimmt. Die meisten Begründungen dieser Beurteilung stimmen mit den Zielen des Selbstwirksamkeitscoachings überein. Zum anderen wird auch allen spezifischen Nützlichkeitsaspekten überwiegend zugestimmt, sodass es mit dem Coaching gelungen ist, die intendierten Zielsetzungen umzusetzen. Zudem nahmen die Teilnehmenden durch das Coaching vorwiegend positive Veränderungen bei sich wahr. Die Nützlichkeit des Coachings für spezifische Situationen ist allerdings nicht eindeutig gegeben, wobei Hinweise auf eine Nützlichkeit für den Sozialkontakt bestehen.

6.13 Diskussion und Implikationen der Befunde der Folgestudie

Anhand dieser Folgestudie wurde die bisherige Erprobung des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitand*innen fortgesetzt. Durchgeführt werden konnte diese im gleichen Ausbildungskontext, allerdings mit weniger Teilnehmenden. Der Fokus lag auf der vertieften Untersuchung des Evaluationskriteriums der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit. Diese wurde einerseits verlaufsorientiert betrachtet für die ersten drei Coaching-Sitzungen anhand der Daten der Teilstichprobe I ($n_1 = 10$). Andererseits wurden die retrospektiven Nützlichkeitsbeurteilungen der Teilstichprobe II ($n_2 = 22$) analysiert. Verglichen mit der Hauptstudie wurde dabei eine in mehrerlei Hinsicht ausgeweitete Perspektive zur Nützlichkeitsbeurteilung eingenommen: Eine verlaufsbezogene Nützlichkeitsbetrachtung ergänzt die retrospektive Perspektive, Selbsteinschätzung wird durch Fremdeinschätzung

ergänzt, potenzielle Bedingungsfaktoren von Coaching werden betrachtet und Nützlichkeitsaspekte werden explorativ und konfirmatorisch untersucht. Ziel war es, die bisherigen uneindeutigen Befunde zu konkretisieren und zu erweitern, um die Nützlichkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings besser beurteilen zu können.

6.13.1 Weiterführende Erkenntnisse zur wahrgenommenen Nützlichkeit des Coachings zur Förderung von Selbstwirksamkeit

Verlaufsbezogen wurde die allgemeine Nützlichkeit der ersten drei Coaching-Sitzungen sowie deren Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen betrachtet. Die allgemeine Nützlichkeit pro beurteilter Coaching-Sitzung wurde von den Teilnehmenden intraindividuell meist unterschiedlich beurteilt, im Mittel ergaben sich durchgehend knapp überdurchschnittliche Nützlichkeitswerte (Sitzungsmittelwert zwischen etwa 55 und 65). Die Coaching-Sitzungen wurden also grundlegend als nützlich erachtet. Die Coachs beurteilten die allgemeine Nützlichkeit der Coaching-Gespräche für die Teilnehmenden höher (Sitzungsmittelwert zwischen etwa 76 und 89), ebenso ohne signifikante Verlaufsunterschiede. Ein direkter Vergleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung zeigte, dass beide Einschätzungen sich in der zweiten und dritten, nicht jedoch in der ersten Coaching-Sitzung signifikant unterschieden. Ursachen dieser Diskrepanz sind nicht bekannt. Beispielsweise könnten Urteilsfehler, wie selbstwertdienliche Verzerrungen (Self-Serving-Bias; Döring & Bortz, 2016), eine Rolle spielen. Das Ausmaß, inwiefern die einzelnen Coaching-Sitzungen für die Teilnehmenden für den Umgang mit schwierigen Situationen nützlich waren, ist weitgehend vergleichbar mit dem der allgemeinen Nützlichkeit. Insgesamt deuten diese Befunde darauf hin, dass die Coaching-Sitzungen prinzipiell nützlich waren.

Als potenzielle, projektrelevante und sitzungsspezifisch ausgeprägte Korrelate der sitzungsspezifischen Nützlichkeitswahrnehmung der Teilnehmenden wurden deren wirkfaktoren-bezogenen Einschätzungen und Verhaltensweisen betrachtet. Hierzu resultiert: (1) Den Coachs ist es gelungen eine gute, das heißt von Offenheit und Akzeptanz geprägte, Coaching-Beziehung aufzubauen und zu erhalten. Aufgrund der fehlenden Varianz in den Einschätzungen stellt sich allerdings die Frage nach der Ursache: Handelt es sich um ein gutes Gelingen des Beziehungsaufbaus in kurzer Zeit zwischen fremden Personen? Entscheidende Faktoren dafür wären entsprechend Neukom et al. (2011) erfüllt, zum Beispiel das Interesse der Coachs am Alltag der Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufgrund der monitoringbasierten Coaching-Konzeption oder das Zuhören der Coachs, da es sich um eine neue Gesprächsmöglichkeit für die Teilnehmenden handelte. Oder ist hier trotz der per Instruktion erbetenen ehrlichen Antworten sozial erwünschtes Antwortverhalten ersichtlich, da die Coachs selbst um die Beurteilung der Coaching-Beziehung baten (Herzberg, 2011)? Eine eindeutige Antwort lässt sich auf Grundlage dieser Studie nicht treffen, sodass eine Validierung der eingeschätzten Beziehungsqualität aussteht. (2) Die Situationsreflexion der meisten Teilnehmenden war in der

Mehrheit der Sitzungen eher hoch oder hoch ausgeprägt. Entsprechend ist es den Teilnehmenden auch ohne große Unterstützung der Coachs gelungen, die erste besprochene selbstwirksamkeitsrelevante Situation strukturiert zu beschreiben. Dies stellt eine entscheidende Grundlage des Selbstwirksamkeitscoaching-Konzepts dar. Denn nur so kann einerseits sinnvoll auf die Daten des Ambulanten Monitorings Bezug genommen werden und andererseits können diese nur dann auch als Basis für die Ableitung individueller Ressourcen dienen. Falls mehr als eine selbstwirksamkeitsrelevante Situation besprochen wurde, floss die dabei gezeigte Situationsreflexion aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht in die Befunde dieser Studie ein. Jedoch wäre für diese Situationsbesprechungen aufgrund von Lerneffekten von tendenziell stabiler oder sogar höherer Situationsreflexion auszugehen. Empirisch müsste diese Annahme überprüft werden. (3) Auch die Lösungsorientierung war bei mehr als sieben Teilnehmenden mindestens eher hoch ausgeprägt. Dies bestätigt eine erfolgreiche Umsetzung der Arbeit mit den selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen sowie das Gelingen der intendierten lösungsorientierten Umsetzung des Coachings. Die erkennbare Fähigkeit und Bereitschaft der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu lösungsorientiertem Denken ist darüber hinaus positiv hervorzuheben, vor allem da die Zielgruppe häufig mit Enttäuschungen und Frustrationen umgehen muss (Bender, 2004; Lackaye et al., 2006). Möglicherweise hat hier auch der Fokus auf die Besprechung von Erfolgssituationen einen positiven Beitrag geleistet. (4) Des Weiteren hat ein Großteil der Teilnehmenden bei der Besprechung der ersten selbstwirksamkeitsrelevanten Situation eine mindestens eher hohe Ressourcenaktivierung gezeigt. Folglich ist auch das eigenständige Finden persönlicher Ressourcen gut in den Sitzungen umgesetzt worden, wobei nach Ansicht der Coachs bei einigen Teilnehmenden noch Steigerungspotenzial bestand. Dafür käme die Arbeit mit ressourcenorientierten Methoden aus der Ressourcenaktivierung in der Psychotherapie (Willutzki & Teismann, 2013) oder mit dem Züricher Ressourcen Modell (z.B. Meier, Faude-Koivisto, Eisenbart, Diedrichs & Weber, 2021; Riedener Nussbaum & Storch, 2018) in Frage. (5) Die eigenständige Formulierung eines konkreten Nahziels ist den Teilnehmenden in der zweiten Coaching-Sitzung deutlich besser gelungen als im erste und dritten Gespräch. Wie diese Diskrepanz zustande kommt ist unklar. Ein Lerneffekt hat scheinbar nicht stattgefunden. Möglicherweise ist die geringe Eigenständigkeit bei der Formulierung des Nahziels auf die Durchführung am Ende der Coaching-Sitzung bedingt. Einerseits kann hier die Konzentrationsfähigkeit und Motivation bereits vermindert sein, andererseits kann Zeitdruck aufgrund weiterer Termine die Zielformulierung erschweren. Für eine besser gelingende selbstständige Formulierung des Nahziels in allen Sitzungen könnten in nachfolgenden Datenanalysen die Sitzungen auf Unterschiede in der Kommunikation zur Nahzielformulierung untersucht werden. Aus methodischer Sicht kommt es möglicherweise auch in Betracht, die Formulierung von S.M.A.R.T.-Zielen um den Ansatz der Motto-Ziele zu ergänzen (Storch, 2011). (6) Die Umsetzung des vereinbarten Nahziels ist den meisten Teilnehmenden trotzdem gut gelungen, sodass diesbezüglich das Coaching-Konzept umgesetzt werden kann.

te. Eine erfolgreiche Zielumsetzung ermöglicht den Teilnehmenden kleine Erfolgserlebnisse und wird daher als zentral für eine Wirkung des Selbstwirksamkeitscoachings angesehen (Bandura, 1977, 1997). Der dennoch sinkende Trend in der Zielumsetzung liegt möglicherweise an schwierigeren Zielen (Locke & Latham, 2002) oder an kritischerer Auseinandersetzung mit der Umsetzung der Nahziele. Auch können äußere Faktoren, wie zum Beispiel das (Nicht-)Eintreten der betreffenden Situation, Einfluss auf die Zielumsetzung nehmen. (7) Das Verständnis der Coaching-Zielsetzung war mit einer Ausnahme bei allen Teilnehmenden eher hoch oder hoch ausgeprägt. Dementsprechend ist nach Greif (2008) und dem Roundtable der Coachingverbände (2015) eine Voraussetzung für die Wirksamkeit von Coaching erfüllt. Zudem ist das hohe Verständnis der Coaching-Zielsetzung ein Hinweis für eine gelungene zielgruppenorientierte Präsentation und Durchführung des Coachings. Dies wird für eine mögliche Implementation in der Praxis als relevant erachtet. (8) Die sitzungsbezogene Monitoring-Compliance lag bei der Mehrheit der Teilnehmenden bei mindestens 50% und veränderte sich im Zeitverlauf nicht signifikant. Unter Beachtung der spezifischen Zielgruppe ist diese Compliance nach Heron et al. (2017) und van Roekel et al. (2019) größtenteils zufriedenstellend. Folglich ist somit die monitoringbasierte Durchführung des Coachings möglich. Insgesamt verdeutlichen diese Ausprägungen der wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweise und Einschätzungen zum einen, dass grundlegende Bedingungen für eine Wirksamkeit des Coachings gegeben sind. Zum anderen wird aus dieser Perspektive auch deutlich, dass die relevanten Inhalte des Selbstwirksamkeitscoachings erfolgreich umgesetzt wurden. Dies bestätigt den diesbezüglichen Befund der Hauptstudie.

Zwischen diesen wirkfaktoren-bezogenen Einschätzungen und Verhaltensweisen der Teilnehmenden und den zugehörigen Einschätzungen der allgemeinen Nützlichkeit der jeweiligen Coaching-Gespräche bestehen keine bivariaten signifikanten Zusammenhänge. Weitgehend analog dazu hängen die meisten betrachteten Korrelate auch nicht mit der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit der Coaching-Sitzungen für den Umgang mit schwierigen Situationen zusammen. Lediglich besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Ressourcenaktivierung und der Nützlichkeit für den Umgang mit schwierigen Situationen bezogen auf die erste Coaching-Sitzung. Für die Qualität der Coaching-Beziehung konnte aufgrund fehlender Varianz kein Zusammenhangsmaß bestimmt werden. Einschränkend ist anzumerken, dass es sich um explorative Analysen handelt, die nur auf den Daten von zehn Teilnehmenden beruhen. Folglich gilt es diese Befunde zukünftig im Rahmen einer vergleichbar durchgeführten, jedoch größer angelegten Erprobung zu prüfen. Für eine integrative quantitative Auswertung ist dabei die Anwendung von Mehrebenenregressionsanalysen (Hox, 2010) anzuraten, um nicht nur Zusammenhänge, sondern aussagekräftiger Vorhersagemodelle analysieren zu können. Für eine integrative qualitative Datenanalyse könnte zum Beispiel eine typenbildende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016) herangezogen werden. Wird dabei der Einfluss der Qualität der Coaching-Beziehung auf das Nützlichkeits erleben betrachtet, gilt es mögliches

sozial erwünschtes Antwortverhalten noch besser zu kontrollieren, beispielsweise durch die Datenerhebung mittels einer anonymen Feedback-Befragung (Herzberg, 2011).

Die retrospektiven Beurteilungen der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit der Teilstichprobe II verdeutlichen die Stärken des monitoringbasierten Coachings. Denn demnach hat dieses eine hohe und vor allem äußerst vielfältige Nützlichkeit, wobei sich konkret gezeigt hat: (1) Von allen Teilnehmenden - und damit eindeutig - wurde das Coaching als allgemein nützlich angesehen. Dieser Befund stimmt nicht überein mit dem Ausmaß der verlaufsbezogen erfassten allgemeinen Nützlichkeit der einzelnen Coaching-Sitzungen. Einerseits könnte dies darauf zurückzuführen sein, dass der Coaching-Prozess nach Rauen (2001) in mehreren Phasen mit unterschiedlichen Schwerpunkten verläuft. Andererseits könnte diese retrospektive Einschätzung ein Hinweis darauf sein, dass, entgegen einer sitzungsbezogenen Perspektive, die Perspektive auf die Gesamtheit des Coachings entscheidend für die Nützlichkeitswahrnehmung ist. Demzufolge käme einer kontinuierlichen bzw. hohen Teilnahmebereitschaft an den Coaching-Sitzungen eine besondere Bedeutung zu, um vom Coaching besonders profitieren zu können. Diese Hypothese stünde im Einklang mit, noch unerklärten, Wirksamkeitsbefunden eines Trainings von MacLeod, Coates und Hetherington (2008), wonach sich bei hoher Compliance der Interventionseffekt erhöht. Gegensätzlich wäre die Hypothese allerdings zu Theoboom et al. (2013), wonach die Anzahl an Coaching-Sitzungen die Wirksamkeit nicht beeinflusst. Zu beachten ist jedoch, dass die retrospektive Nützlichkeitsbeurteilung neben Auswahlverzerrung (Heckman, 1990) auch durch soziale Erwünschtheit beeinflusst sein könnte. Um diesbezüglich eine höhere Aussagekraft der Befunde erzielen zu können, wäre der Vergleich mit einer anonymisierten Feedback-Erfassung interessant, beispielsweise durch ein Gespräch mit Mitarbeitenden des Berufsbildungswerks. Auch wäre eine Fremdbeurteilung hinsichtlich der in Verbindung mit dem Coaching wahrgenommenen Veränderungen bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einer erneuten Durchführung anzustreben. (2) Auch die offen erfassten Begründungen zur wahrgenommenen Nützlichkeit weisen auf eine erfolgreiche Umsetzung einiger Coaching-Ziele hin. So wird die besondere Relevanz der Erarbeitung von individuellen Ressourcen deutlich, womit das Coaching also zum Erkennen eigener Ressourcen beiträgt und folglich ein bedeutsames Coaching-Ziel erreicht wurde. Zu beachten ist allerdings die mögliche Beeinflussung dieses Befunds durch die zeitlich vorhergehende evaluative Beurteilung der Coaching-Sitzungen, die unter anderem eine Beurteilung des dortigen Ressourcenerwerbs enthielt. Daneben profitierten einige Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Situationsanalyse und -bewältigung sowie durch Bewusstwerden des Positiven. Auch dies deutet auf eine erfolgreiche Umsetzung weiterer Coaching-Ziele hin. Darüber hinaus wurde die selbstreflexive und Selbsterkenntnis erzeugende Wirkung des monitoringbasierten Coachings wahrgenommen, was nach Greif (2016) ein spezifisches Kriterium für Coaching-Erfolg ist. Zudem führte das Coaching für einzelne Teilnehmende zu einer Verbesserung des Befindens, was einem allgemeinen Kriterium der Wirksamkeit von Coaching (Greif, 2016)

entspricht. Durch die thematische Ausrichtung des Coachings könnte dieser Befund auch mit dem Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Wohlbefinden (Bassi et al., 2018; Botting et al., 2016; Caprara et al., 2006; Tommasi et al., 2018) in Verbindung stehen, wobei die Kausalität noch zu prüfen ist. Dahingehende weiterführende Untersuchungen sind aufgrund der kontinuierlichen Befindenserfassung im Rahmen dieses Selbstwirksamkeitscoachings ökonomisch möglich. Die Analyse des Befindensverlaufs und interindividueller Unterschiede kann dann mittels einer Mehrebenenregressionsanalyse (Hox, 2010) erfolgen. Dabei wären ebenso Unterschiede im Vergleich zu einer Kontrollgruppe interessant zu betrachten. Schließlich legten auch Einzelmeinungen bisher nicht thematisierte und alltagsrelevante bzw. pragmatische Nützlichkeitsaspekte des Coachings offen: die Möglichkeit, Abstand vom Alltag zu bekommen und Fragen zum Ambulanten Monitoring zu klären. (3) Neben den erfassten Nützlichkeitsbegründungen bestätigen auch die Beurteilungen zum Zutreffen der Coaching-Ziele und Hauptstudienbefunde die vielfältige Nützlichkeit des durchgeführten Coachings: Das monitoringbasierte Selbstwirksamkeitscoaching unterstützte die Teilnehmenden dabei (a) schwierige Situationen zu meistern, (b) zum erfolgreichen Verlauf von Situationen beizutragen, (c) eigene Ressourcen kennenzulernen, (d) eigene Ressourcen anzuwenden und (e) positive Situationen bewusster wahrzunehmen. (f) Zusätzlich wurde dem aus der Hauptstudie resultierenden Nützlichkeitsaspekt der Selbstreflexion zugestimmt. (4) Auch die von den Teilnehmenden wahrgenommenen Veränderungen durch das Selbstwirksamkeitscoaching belegen viele der bereits genannten Nützlichkeitsaspekte. Ergänzend wurden vor allem positive Veränderungen personenbezogener Merkmale (z.B. Motivation, Hilfsbereitschaft) wahrgenommen. Eine Veränderung von Eigenschaften des Coachees wird auch nach Greif (2016) als kurzfristiges, spezifisches Coaching-Ergebnis gesehen, sodass das hier erprobte Coaching-Konzept auch auf dieser Ebene Erfolgshinweise liefert. Für weiterführende Erkenntnisse dazu kommt die Erfassung relevanter, personenbezogener Merkmale, die zum Beispiel mit Selbstwirksamkeit assoziiert sind, mittels Prä-Post-Test in Frage. Allerdings haben auch vier Teilnehmende keine Veränderung durch das Coaching wahrgenommen. (5) Schließlich geht aus den Situationen wahrgenommener Nützlichkeit hervor, wo Inhalte des Selbstwirksamkeitscoachings sowie resultierende Erkenntnisse im Alltag eingesetzt wurden bzw. relevant waren: am meisten im Sozialkontakt. Dies liegt möglicherweise an der Thematisierung sozialer Erfolgs- und Misserfolgssituationen mit Autoritätspersonen und Peers. Häufig wurde dagegen auch keine Situation wahrgenommener Nützlichkeit (aus dem Alltag) benannt oder es wurden als nicht-intendierte Antworten dargelegt. Somit besteht zu den Situationen wahrgenommener Nützlichkeit eine uneindeutige Befundlage mit weiterem Untersuchungsbedarf, wobei eine verbesserte Frageformulierung hilfreich sein kann.

Zusammengefasst gilt bezüglich der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit: Das monitoringbasierte Selbstwirksamkeitscoaching ist im Verlauf bezogen auf die ersten drei Coaching-Sitzungen allgemein sowie für den Umgang mit schwierigen Situationen nützlich für

die Coachees. Die betrachteten coachee-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen haben sich allerdings nicht als Korrelate dieser verlaufsbezogenen Nützlichkeit bestätigt. Aus retrospektiver Sicht wird spezifischer deutlich, dass das monitoringbasierte Selbstwirksamkeitscoaching auch auf vielfältige Weise äußerst nützlich ist – entsprechend Mäthner et al. (2005). Denn die Coaching-Ziele und weitere positive Wirkungen werden mit dem Coaching-Konzept erreicht. Besonders auffällig ist die Häufigkeit, mit der das Coaching aufgrund des (Er-)Kennens bzw. Entdeckens der eigenen Ressourcen als nützlich erachtet wird. Insofern gilt es auch zukünftig die Ressourcenorientierung als wichtigen Bestandteil des Coaching-Konzepts beizubehalten oder sogar auszubauen. Denn nach der Definition von Selbstwirksamkeit (Bandura, 1997) ist das Vorhandensein von Ressourcen bzw. Fähigkeiten zwar nicht ausreichend um sich als selbstwirksam zu erleben, doch geht es um die Überzeugung mit den eigenen Fähigkeiten Herausforderungen bewältigen zu können. Dies ist wiederum ohne eines Bewusstseins der eigenen Fähigkeiten bzw. Ressourcen nicht möglich. Diese Einordnung von Ressourcen in den Bezug zu Selbstwirksamkeit verdeutlicht auch, dass das Coaching mindestens eine notwendige Grundlage für die Förderung von Selbstwirksamkeit erfüllt. Zusätzlich hat das Coaching bei einem Großteil der Teilnehmenden dazu geführt, dass Herausforderungen besser gemeistert werden konnten und zum Gelingen von Situationen beigetragen werden konnte. Somit bestehen Hinweise dazu, dass auch eine Förderung des Bewusstseins von Selbstwirksamkeit oder möglicherweise sogar eine Steigerung von Selbstwirksamkeit stattgefunden hat. Dies gilt es (wie bereits aus den Ergebnissen der Hauptstudie abgeleitet) in einer nachfolgenden wissenschaftlichen Untersuchung weiter zu prüfen.

6.13.2 Limitationen

Bei der Einordnung dieser dargestellten Befunde sind vor allem folgende Limitationen zu beachten: Die Analysen beruhen auf nur kleinen Teilstichproben. Sie erfüllen daher explorativen Erkenntnisgewinn und ergänzen die Befunde der Hauptstudie aufgrund der sehr ähnlichen Rahmen- und Durchführungsbedingungen. Allerdings werden die Befunde möglicherweise durch Auswahlverzerrung (Heckman, 1990) aufgrund der freiwilligen Projektteilnahme und der compliance-bezogenen Datenauswahl beeinflusst. Insbesondere die Befunde zur verlaufsbezogenen Nützlichkeit beziehen sich auf Teilnehmende, die alle Coaching-Sitzungen besucht haben. Angesichts der durchschnittlichen Anzahl von drei Coaching-Sitzungen in der Gesamtstichprobe mit dem großen Range von einer bis zu vier besuchten Sitzungen ist Teilstichprobe I also nicht repräsentativ für alle Studienteilnehmenden oder für die Durchführung in der Praxis, in der nicht-besuchte Sitzungen (z.B. aufgrund von Krankheit) zum Alltag gehören. Daher wäre es zukünftig sinnvoll, die Abhängigkeit der Befunde von der Compliance zu analysieren. Hinsichtlich der beiden Teilstichproben ist zudem auffällig, dass die Verteilung der Geschlechter und Schulabschlüsse in den Teilstichproben von der üblichen Verteilung in einem Berufsbildungswerk (Kapitel 6.2.2) abweicht. Es lag ein höherer Anteil an Teilnehmerinnen

vor und die Teilnehmenden haben mehrheitlich höhere Schulabschlüsse als üblich. Inwiefern diese demographischen Merkmale die Befunde der Folgestudie beeinflussen, gilt es ebenso zukünftig zu untersuchen. Darüber hinaus beruhen alle Aussagen zur retrospektiv wahrgenommenen Nützlichkeit auf der Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden. Infolge kann sozial erwünschtes Antwortverhalten nicht ausgeschlossen werden. Inwiefern sich die resultierenden Nützlichkeitsaspekte für die Teilnehmenden auch in deren Verhalten widerspiegeln, wäre daher nicht nur interessant zu untersuchen, um die Reichweite der Coaching-Nützlichkeit zu spezifizieren, sondern auch um ein weiteres objektiveres Maß für die gefundene Nützlichkeit zu haben. Dazu könnten beispielsweise strukturierte Fremdbeurteilungen von Mitarbeitenden des Berufsbildungswerks zu verändertem Reflexionsverhalten oder Ressourceneinsatz der Teilnehmenden dienen. Zudem konnte die verlaufsbezogene Erfassung der Nützlichkeit nur für die ersten drei Sitzungen erfolgen. Inwiefern daher eine Übertragbarkeit der dazu vorliegenden Befunde auf die vierte Coaching-Sitzung möglich ist, gilt es noch zu prüfen. Denn einerseits verändern sich sowohl die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit als auch die wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Teilnehmenden im Verlauf nicht, was eine mögliche Übertragbarkeit vermuten lässt. Andererseits nimmt die vierte Coaching-Sitzung als Abschlusssitzung einen besonderen Stellenwert ein, was die Vergleichbarkeit mit den betrachteten Sitzungen wiederum einschränken kann. Allgemeiner besteht Bedarf, den Nützlichkeitsverlauf bei länger andauerndem Coaching zu untersuchen, vor allem aus praxisbezogener Sicht.

6.14 Fazit zu Projekt II

Mit diesem Projekt II ist eine umfassende Beurteilung des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für junge berufliche Rehabilitand*innen gelungen. Denn im Gegensatz zum häufigen Fokus auf die Untersuchung der Wirksamkeit von Interventionen (Bortz & Döring, 2016) wird deutlich breiter auch Anwendbarkeit und Nützlichkeit untersucht. Damit stehen nun wichtige Erkenntnisse bereit für wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn, aber vor allem für eine Entscheidung über den Einsatz dieses Coaching-Konzepts in der Praxis der beruflichen Teilhabe. Konkret handelt es sich um folgende Informationen und Implikationen zum monitoringbasiertem Selbstwirksamkeitscoaching, die nun neu und/oder empirisch belegt vorliegen:

Entsprechend der Befunde der Hauptstudie wird der kombinierte Einsatz des Ambulanten Monitorings mit dem Coaching in Form eines monitoringbasierten Coachings empfohlen; der alleinige Einsatz des Ambulanten Monitorings wird nicht angeraten. Denn aus dem Vergleich der beiden Interventionsformen lässt sich folgern, dass der akzeptierte, konzeptionell gelungene, zufriedenstellende und als nützlich erachtete Einsatz des Selbstwirksamkeitscoaching scheinbar maßgeblich von der Nutzung der Monitoring-Daten im Coaching und dem Coaching selbst abhängt. Für das monitoringbasierte Coaching hat sich eine mindestens zufrie-

denstellende Teilnahmebereitschaft gezeigt. Dieser Befund wird als grundlegend für den Einsatz in der Praxis erachtet, da nur eine akzeptierte Intervention auch angewendet wird. Darüber hinaus hat sich die Umsetzung der Coaching-Konzeption mit allen zentralen inhaltlichen Bestandteilen (Arbeit mit selbstwirksamkeitsrelevanten Situationen, Ressourcen und Nahzielen) sehr gut bewährt und die Beurteilenden waren mit dem Design des monitoringbasierten Coachings zufrieden. Die überwiegend hohen Ausprägungen der wirkfaktoren-bezogenen Einschätzungen und Verhaltensweisen der Teilnehmenden verdeutlichen außerdem, dass grundlegende, theoretisch relevante Bedingungsfaktoren für ein erfolgreiches Coaching gegeben sind. All dies spricht für die hohe Anwendbarkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings im erprobten Kontext und, abgesehen von den wenigen diskutierten Änderungswünschen, auch für eine Beibehaltung dieses Coaching-Konzept (Kapitel 6.4.4) für die weitere sowohl wissenschaftliche als auch praktische Anwendung. Darüber hinaus ist es durch die Folgestudie gelungen, die Befunde der Hauptstudie zur subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des Selbstwirksamkeitscoachings zu spezifizieren und ggf. zu bestätigen. Denn zusammengefasst resultiert nun nicht nur das Vorliegen von Nützlichkeit des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings für die Teilnehmenden, sondern insbesondere eine vielfältige Nützlichkeit. Diese besteht für die Coachees darin, schwierige Situationen besser zu meistern, selbst einen Beitrag zum erfolgreichen Verlaufen von Situationen zu leisten, eigene Ressourcen besser kennenzulernen und anzuwenden und sich positiver Situationen bewusster zu sein. Auch dient das Coaching der Selbstreflexion, kann zu einer Verbesserung des Befindens sowie einer Veränderung personenbezogener Merkmale beitragen und hat positive Effekte auf den Sozialkontakt. Damit erfüllt es nicht nur wichtige konzeptionsgemäße Coaching-Ziele (Kapitel 6.4.4), sondern auch weitere theoriegemäße Erfolgskriterien von Coaching (Greif, 2016). Von einer, den üblichen wissenschaftlichen Ansprüchen genügenden, Wirksamkeit des Einsatzes des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings kann allerdings noch nicht ausgegangen werden. Aufgrund von wahrgenommener Verbesserung beim Meistern schwieriger Situationen, beim Beitragen zu Erfolgen und aufgrund der gelungenen Aufdeckung individueller Ressourcen erfüllt das Coaching allerdings entscheidende Merkmale und Grundlagen für Selbstwirksamkeitserleben (Bandura, 1997). Dies stützt auf empirischer Ebene die theoriebasierte Annahme einer selbstwirksamkeitsbezogenen Wirkung des Coachings trotz fehlender positiver Wirksamkeitsbefunde. Ergänzend ist weiterhin offen, welche (Wirk-)Faktoren zu Coaching-Wirksamkeit beitragen oder diese erst ermöglichen. Die Durchführung weitergehender wissenschaftliche Untersuchungen dazu wird daher als größte wissenschaftliche Implikation dieses Projekts II angesehen. Die Teilnahme am monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoaching ist entsprechend der Selbstwahrnehmung der Teilnehmenden insgesamt folglich mit einem hohen und vielfältigen Gewinn verbunden, auch wenn der gewinnbringende Einsatz im Sinne einer objektiven Wirksamkeit nicht gegeben ist. Eine Implementation des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings im praktischen Kontext kann dennoch insbeson-

dere dann erfolgen, wenn aus einer teilnehmerorientierten Sichtweise die subjektive Nützlichkeit für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderem Förderbedarf im Vordergrund steht.

Alles in allem ist es mit diesem Projekt II außerdem der erfolgreiche Einsatz des monitoringbasierten Coachings in einer ausgewählten Maßnahme zur Förderung der beruflichen Teilhabe, nämlich der Ausbildung in einem Berufsbildungswerk, gelungen. Folglich wird dazu ermutigt, eine Implementation monitoringbasierten Coachings in diesem Kontext beruflicher Teilhabe zukünftig in Betracht zu ziehen, wofür in Kapitel 8 konkrete praktische Empfehlungen gegeben werden.

7 Zusammenfassung und Diskussion: Befunde, Forschungsbedarfe, Limitationen und Stärken

In den dargestellten Forschungsprojekten wurde das digitale Medium Smartphone in Kombination mit herkömmlichem Face-to-Face-Coaching eingesetzt. Die Kombinationsmöglichkeiten sind vielfältig (Chan et al., 2014), sodass folgender Fokus gesetzt wurde: Das Smartphone wurde als Medium für die Durchführung des sog. Ambulanten Monitorings verwendet. Mit diesem Messinstrument wird der Verlauf intraindividuell variierender Merkmale im Alltag der Coachees, also ökologisch valide, erfasst (Reis, 2012). Ausgehend von dieser Art der prozessorientierten Messung wurde das Ambulante Monitoring begleitend zum Coaching durchgeführt und insbesondere als Basis des Coachings verwendet. Die Monitoring-Daten dienen dann dazu, valide Daten für die inhaltliche Durchführung des Coachings zur Verfügung zu stellen und Interventionsbedarf aufzudecken (Carpenter et al., 2016; Shiffman et al., 2008). Diese Kombination von Ambulante Monitoring und Coaching wird als monitoringbasiertes Coaching bezeichnet. Die breite Erprobung dieser Interventionsmethodik war die Zielsetzung dieser Arbeit. Dafür wurde einerseits aus Perspektive der Implementationsevaluation die Anwendbarkeit beurteilt. Konkret bedeutet das, dass als Evaluationskriterien die Nutzungsintensität des Ambulanten Monitorings, der ausgewerteten Monitoring-Daten und des Coachings, das Ausmaß der konzeptionsgemäßen Umsetzung der Intervention sowie die Zufriedenheit mit der Umsetzung untersucht wurden. Andererseits wurde aus Perspektive der Ergebnisevaluation der mögliche gewinnbringende Einsatz beurteilt. Dafür wurden die subjektiv wahrgenommene Nützlichkeit und die Wirksamkeit analysiert sowie inhaltliche Erkenntnisse über relevante Zielvariablen gewonnen. Dieses letztgenannte inhaltliche Forschungsinteresse richtet den Blick auf das Ambulante Monitoring als Coaching-Begleitung, sodass dieses nicht als (Teil der) Intervention, sondern als Messinstrument im Fokus steht. Für die Erprobung wurde das monitoringbasierte Coaching in zwei Maßnahmen der beruflichen Teilhabeförderung eingesetzt: In Projekt I wurde Job-Coaching für Arbeitslose monitoringbasiert umgesetzt und evaluiert. Dies erfolgte direkt im Arbeitsalltag der Coachs des Kooperationsunternehmens, sodass die Erprobung unter Realbedingungen durchgeführt wurde. Folglich gingen hieraus vor allem Beurteilungen aus Sicht der Coachs zu Anwendbarkeit und Nützlichkeit hervor. Für die Gewinnung inhaltlicher Erkenntnis aus den coaching-begleitend erfassten Monitoring-Daten wurde das Erleben der Coachees fokussiert: Deren situative Zielerreichung während des Interventionszeitraums wurde analysiert aufgrund der Relevanz des Konstrukts der Zielerreichung für Arbeitslose und für den beruflichen Kontext (Kapitel 5.4.2). In Projekt II wurde das monitoringbasierte Coaching speziell als Selbstwirksamkeitscoaching für junge berufliche Rehabilitand*innen eines Berufsbildungswerks umgesetzt und erprobt. Das Coaching wurde dabei als Zusatzangebot durch das Projektteam realisiert und es wurde vor allem die Sicht der Coachees auf das Coaching erfasst. Die erzielten Befunde beider Projekte werden im Folgenden

entsprechend der zentralen Fragestellungen dieser Arbeit diskutiert: Zuerst wird auf die Befunde zur Anwendbarkeit (Kapitel 7.1) und dann zum gewinnbringenden Einsatz (Kapitel 7.2) von monitoringbasiertem Coaching im Kontext der beruflichen Teilhabe eingegangen. Abschließend werden zusammengefasst die zentralen Limitationen und Stärken von Forschungsdesign und -methode (Kapitel 7.3) herausgestellt.

7.1 Anwendbarkeit monitoringbasierten Coachings in der Praxis beruflicher Teilhabe

Die Anwendbarkeit monitoringbasierten Coachings wird anhand der Befunde zu den ersten drei Evaluationskriterien beurteilt. Zum Ausmaß der Nutzung des Ambulanten Monitorings und des Coachings (Evaluationskriterium 1) konnten Daten der Coachees sowie der Coachs ausgewertet werden. Die Monitoring-Befragung wurde von den Coachees der betrachteten Stichproben durchschnittlich zu 39% bis 69% der Messzeitpunkte ausgefüllt. Diese Compliance-Raten liegen unter der typischen Antwortrate für Ambulantes Assessment (Fisher & To, 2012). Doch angesichts spezifischerer Ergebnisse, die unter Beachtung der Zielgruppen sowie der verhältnismäßig langen Dauer des Monitorings gewonnen wurden (Broderick et al., 2003; Heron et al., 2017; Rintala et al., 2019; van Roekel et al., 2019), wird die erreichte Compliance als zufriedenstellend eingeordnet. Die Anzahl besuchter Coaching-Sitzungen durch die Coachees des Selbstwirksamkeitscoachings ist mit durchschnittlich 75% ebenfalls zufriedenstellend. Dass die Compliance-Raten keine optimalen Werte erreichen, ist auch eine Konsequenz der Durchführung der Erprobungen in der Praxis (Döring & Bortz, 2016). Insbesondere für eine Implementation in der Praxis ist darüber hinaus relevant, in welchem Ausmaß die Coachs die Monitoring-Daten im realen Coaching-Alltag für die Coaching-Gespräche verwenden. Dazu liegen aus Projekt I nur begrenzt Befunde vor. Diese zeigen dennoch, dass die Monitoring-Daten häufig für die Vorbereitung der Coaching-Gespräche, deutlich seltener als expliziter Gesprächsinhalt genutzt wurden. Für eine regelmäßige Nutzung der Monitoring-Daten in den alltäglichen Coaching-Gesprächen lagen folglich noch Hindernisse vor. Diese bestanden vor allem in der verbesserungsbedürftigen Integration des Methodikeinsatzes in den Arbeitsalltag der Coachs. Es gilt daher zukünftig genauer zu untersuchen, wie die Integrierbarkeit verbessert werden kann. Denn, dass bei günstigen Rahmenbedingungen eine monitoringbasierte Durchführbarkeit von Coaching nicht in Frage gestellt werden muss, ist den Befunden aus Projekt II zu entnehmen. Zusammengefasst lässt sich zur Intensität der Nutzung folgern: Die Anwendbarkeit und Akzeptanz des Ambulanten Monitorings ist für die beteiligten Coachees gegeben. Auch haben sie eine hohe Bereitschaft zum Besuch der Coaching-Sitzungen gezeigt. Die monitoringbasierte Durchführung der Coaching-Gespräche ist bei günstigen Rahmenbedingungen möglich, wobei es die erkannten Hindernisse zukünftig zu beseitigen gilt. Mit Hilfe einer größeren Datengrundlage könnten die Befunde besser eingeordnet und weiter vertieft werden.

Die Umsetzung des monitoringbasierten Coachings (Evaluationskriterium 2) konnte aus zwei Blickwinkeln analysiert werden. Aus Projekt I lassen sich Schlüsse für die Umsetzbarkeit und Integrierbarkeit im beruflichen Alltag von Coachs ziehen. Aus Projekt II geht hervor, inwiefern eine konkrete inhaltliche Spezifikation des monitoringbasierten Coachings umsetzbar ist und inwiefern damit auch eine Realisierung relevanter Coaching-Wirkfaktoren (z.B. Greif, 2008, 2016; de Haan et al., 2013; Schäfer, 2017) möglich ist. Eine Integration des monitoringbasierten Coachings in den üblichen Arbeitsablauf der Job-Coachs war wie geschildert möglich, jedoch auch mit Anforderungen verbunden. Letztere bestanden besonders im Zeitaufwand, den die Einarbeitung in das neue Coaching-Konzept ebenso wie die tatsächliche monitoringbasierte Umsetzung erforderten. Dennoch gelang die Gesprächsvorbereitung mit den Monitoring-Daten zeitökonomisch. Neben der zeitlichen Komponente ist es für eine erfolgreiche monitoringbasierte Umsetzung von Coaching zentral, dass das Ambulante Monitoring inhaltlich noch besser an die Ziele des Coachings angepasst wird. In die Coaching-Gespräche eingebracht wurden die Monitoring-Inhalte instruktionsgemäß vor allem durch die Coachs. Eine Initiative seitens der Coachees war selten. Die Befunde aus Projekt II lassen eindeutig erkennen, dass die Umsetzung der inhaltlichen Bestandteile des monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoachings möglich ist. So ist es entsprechend des formulierten Coaching-Konzepts gelungen, im Ambulanten Monitoring coaching-relevante Informationen zu erfassen und mit diesen im Coaching zu arbeiten. Auch konnten wichtige (projektspezifisch ausgewählte) Coaching-Wirkfaktoren (z.B. Greif, 2008, 2016; de Haan et al., 2013; Schäfer, 2017) umgesetzt werden, was am Verhalten und an den Meinungen der Coachees im Rahmen der Folgestudie deutlich wurde. Folglich kann dieses neuartige Selbstwirksamkeitscoaching-Konzept hinsichtlich der Erfüllung wichtiger Coaching-Wirkfaktoren mit üblichem Coaching mithalten. Prinzipiell ist also auch die notwendige Grundlage für eine mögliche Wirksamkeit dieses Coachings erfüllt. Darüber hinaus gilt demnach, dass mit diesem monitoringbasierten Coaching-Konzept entsprechend der Anforderung von Albrecht (2018) eine systemische, zielorientierte, lösungsfokussierte und personenzentrierte Coaching-Durchführung möglich ist, die sogar zusätzlich ressourcenorientiert ausgerichtet ist. Insgesamt ist die Umsetzung der Intervention angesichts der besonderen Anforderungen der Praxis gut gelungen.

Neben der konzeptionsgemäßen Umsetzung des monitoringbasierten Coachings ist insbesondere die Zufriedenheit der Coachees und Coachs mit der Umsetzung des Methodikeinsatzes (Evaluationskriterium 3) bedeutsam für eine zukünftige Realisierbarkeit des (erfolgreichen) Coaching-Einsatzes. Dazu wurde erstens evaluiert, wie zufrieden die Job-Coachs mit der Information zum Projekt waren. Sie wünschten sich insbesondere eine Informationsveranstaltung für alle Coachs und sahen zum Teil Verbesserungsbedarf beim schriftlichen Leitfaden. Insgesamt wurden die Informationen allerdings als transparent und verständlich wahrgenommen. Dass das Informieren der Teilnehmenden ebenso gelungen ist, wird aus Projekt II anhand des hohen Verständnisses des Coaching-Ziels durch die jungen Rehabilitand*innen

geschlossen. Zweitens wurde die Zufriedenheit mit dem Ambulanten Monitoring beurteilt, da dieses relevant ist für das Gelingen der Coaching-Umsetzung. Das Monitoring wurde insgesamt sehr positiv wahrgenommen. Hinsichtlich des Monitoring-Designs waren sich die Teilnehmenden beider betrachteten Stichproben einig, dass die Alarmfrequenz mit zwei (Projekt I) bzw. drei (Projekt II) täglichen Alarmen zu hoch ist. Kritik an den gewählten Alarmzeiten ging eher von den arbeitslosen Teilnehmenden aus, die sich teilweise diesbezüglich eine Individualisierung wünschten. Die Monitoring-Dauer von sechs Wochen im Rahmen des Job-Coachings wurde als zu lange erachtet, während vier Wochen für die Coachees des Selbstwirksamkeitscoachings angemessen waren. Inhaltlich sowie technisch gingen aus beiden Projekten keine Schwierigkeiten mit dem Monitoring hervor. Allerdings zeigt sich im Vergleich der beiden Projekte, dass mit SIM-Karten die Datenübertragung besser gewährleistet werden konnte als mit WLAN. Drittens resultiert aus den Beurteilungen zur Auswertung der Monitoring-Daten, dass die Job-Coachs mit dieser zufrieden waren. Sie hatten zumeist keine Schwierigkeiten bei der Einsicht der Auswertungen in Workcoach. Profitiert wurde insbesondere von den in den Auswertungen dargestellten täglichen Mittelwerten der im Monitoring erfassten Variablen. Fehlende Monitoring-Daten seitens der Coachees haben die Zufriedenheit mit der Auswertung allerdings eingeschränkt. Wünschenswert wäre aus Sicht der Coachs außerdem eine benutzerfreundlichere Bedienung und Gestaltung der Software. Viertens resultiert aus den Beurteilungen von den jungen beruflichen Rehabilitand*innen eine hohe Zufriedenheit mit den Coaching-Gesprächen. Denn die Gesprächsfrequenz und der Coaching-Zeitraum wurden als angemessen wahrgenommen. Zudem wurde die mit dem Coaching einhergehende Gesprächsmöglichkeit positiv beurteilt. Beeinträchtigend haben sich selten der Zeitaufwand und die verwendeten Paper-Pencil-Elemente ausgewirkt. Folglich war die Umsetzung der Methodik insgesamt erfolgreich, wobei die erhaltenen konkreten Verbesserungsvorschläge einer weiteren Optimierung dienen können.

Zusammengefasst kann aus den Befunden beider Projekte auf eine gute Akzeptanz des Ambulanten Monitorings sowie des monitoringbasierten Coachings geschlossen werden. Diese scheint bei den Coachees höher zu sein als bei den Coachs. Die Anwendbarkeit des Ambulanten Monitorings als Basis von Coaching kann als sehr gut eingestuft werden, die des monitoringbasierten Coachings als gut bzw. sehr gut, abhängig vom Kontext. Die Befunde liefern außerdem Hinweise zu konzeptionellen Verbesserungsmöglichkeiten für Weiterentwicklung und Implementation des monitoringbasierten Coachings.

7.2 Gewinnbringender Einsatz monitoringbasierten Coachings in der Praxis beruflicher Teilhabe

Inwiefern monitoringbasiertes Coaching in den erprobten Maßnahmen beruflicher Teilhabe auch gewinnbringend einsetzbar war, wurde aus subjektiver, objektiver und inhaltlicher Perspektive untersucht. Zu Ausmaß und Art der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit (Evalu-

ationskriterium 4) wurde die Sicht der Coachs als auch der Coachees betrachtet. Entsprechend der Beurteilung der Job-Coachs wurde der Einsatz des Ambulanten Monitorings im Rahmen des Job-Coachings überwiegend als nützlich für die einzelnen Coaching-Gespräche wahrgenommen. Die dazu vorliegenden Begründungen bestätigen viele Vorteile des Ambulanten Monitorings als Messinstrument sowie dessen Chancen im interventionsbezogenen Einsatz (Carpenter et al., 2016; Hamaker, 2012; Schwarz, 2012; Shiffman et al., 2008). Denn das Ambulante Monitoring ermöglichte insbesondere die Durchführung des Coachings auf Basis einer differenzierten Datengrundlage, die coachee-bezogene Wahrnehmungen, Verhaltensweisen und deren Verläufe bzw. Veränderungen sowie Zusammenhänge alltagsnah und wenig verzerrt widerspiegelt. Dazu hat insbesondere die anschauliche Darstellung der Datenaufbereitung mit der Software Workcoach beigetragen. Zudem wurde damit eine verbesserte Teilnehmerorientierung erreicht. Einigen Coachees verhalfen die Auswertungen der Monitoring-Daten zu einer besseren Erinnerung an Situationen bzw. Befindenszustände, was im Einklang mit Ellison et al. (2020) steht und der Coaching-Durchführung zuträglich ist. Abgesehen von dieser inhaltlichen Bereicherung des Coachings deuten die Befunde darauf hin, dass mit dem monitoringbasierten Coaching bestimmte Kund*innen besser erreicht und die Partizipation am Coaching erhöht werden kann. Dennoch war für die meisten Coachs keine verbesserte Beratung der Kund*innen möglich. Um dies zukünftig zu ändern, wäre entsprechend der Befunde beispielsweise eine weitere Spezifikation konkreter Anwendungsbedarfe sowie relevanter Zielgruppen erforderlich. Insgesamt konnten mit der monitoringbasierten Umsetzung jedoch vielfältige Vorteile der Methodik des Ambulanten Monitorings gewinnbringend für die Coachs und die Coaching-Durchführung umgesetzt werden. Die Nützlichkeit der Methodik wird daher als hoch und vielfältig eingestuft. Auch aus Sicht der Coachees liegen Befunde zur wahrgenommenen Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings und der monitoringbasierten Coaching-Gespräche vor. Gemäß Projekt II wurde die Nützlichkeit des Ambulanten Monitorings gemischt beurteilt. Dennoch werden bekannte Chancen der Methodik bzw. induzierbare Veränderungen bei den Coachees bestätigt: induzierte Selbstreflexion und wahrgenommene Veränderung (Roth et al., 2017; Runyan et al., 2013). Darüber hinaus wurde das Ambulante Monitoring aufgrund der Möglichkeit zur Meinungsäußerung als nützlich beurteilt. Diese Befunde verdeutlichen also die interventionsähnliche Wirkung des Ambulanten Monitorings. Allerdings führten fehlende wahrgenommene Veränderung und Sinnhaftigkeit sowie das Erleben des Monitorings als nervig zu negativen Nützlichkeitsbeurteilungen. Für die monitoringbasierten Coaching-Gespräche konnten die gemischten Befunde der Hauptstudie durch die Folgestudie in eine deutlich positivere Richtung spezifiziert werden. Demnach wurde das Coaching insbesondere in seiner Gesamtheit und weniger sitzungsspezifisch als nützlich wahrgenommen. Die Nützlichkeit bestand sowohl allgemein als auch für den Umgang mit schwierigen Situationen. Die konkreten Nützlichkeitsaspekte legten folgende vielfältige positive Auswirkungen des Coachings offen. Einerseits werden mit dem monitoringbasierten Coaching

allgemeine Erfolgskriterien nach Greif (2016) erreicht: Selbstreflexion und Selbsterkenntnis sowie verbessertes Befinden. Andererseits werden auch die meisten inhaltlich spezifizierten Ziele des Selbstwirksamkeitscoachings erreicht: Die Coachees konnten schwierige Situationen besser meistern, zum Erfolg von Situationen beitragen, haben eigene Ressourcen kennengelernt, konnten diese anwenden und positive Situationen bewusster wahrnehmen. Insofern ist es mit dem monitoringbasierten Coaching nicht nur gelungen, theoretisch fundierte Chancen Ambulanten Monitorings aus der Perspektive des Mess- sowie des Interventionsinstruments in die Praxis umzusetzen. Es ist auch gelungen, die Möglichkeit einer nützlichen, inhaltlich fokussierten Umsetzung monitoringbasierten Coachings zu demonstrieren. Offen bleibt allerdings die Frage, von welchen Faktoren es abhängt, dass das monitoringbasierte Coaching von den Coachees als nützlich erachtet wird. Denn ausgehend von den explorativen Befunden der Folgestudie scheinen die wirkfaktoren-bezogenen Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees nicht zu einer Differenzierung beitragen zu können, wobei größer angelegte Untersuchungen zu ergänzen wären.

Die Wirksamkeit des monitoringbasierten Coachings (Evaluationskriterium 5) wurde in Projekt II (Hauptstudie) mittels Prä-Post-Follow-up-Messung im Kontrollgruppendesign untersucht. Allerdings ist entsprechend der Befunde die Umsetzung des zentralen Coaching-Ziels der Selbstwirksamkeitsförderung nicht gelungen. Folglich ist demnach keine Wirksamkeit des monitoringbasierten Coachings zur Förderung von leistungsbezogener und sozialer Selbstwirksamkeit oder Kontrollbedürfnis gegeben. Auch hierzu besteht folglich weiterer Forschungsbedarf, um diesen Befund an einer größeren Stichprobe zu prüfen und mögliche Ursachen festzustellen.

Schließlich wurde anhand des begleitend zum Coaching durchgeführten Ambulanten Monitorings inhaltliche Erkenntnis zur Zielerreichung als einer relevanten Zielvariable der beruflichen Teilhabe gewonnen. Neben den daraus resultierenden inhaltlichen Erkenntnissen zur Zielerreichung, die in Kapitel 5.9.2 bereits diskutiert wurden, wird also deutlich: Das Ambulante Monitoring kann nicht nur zur Unterstützung von Coaching-Maßnahmen im Kontext der beruflichen Teilhabe herangezogen werden. Es kann auch dazu dienen, Erkenntnisse zu relevanten Variablen für Coaching und/oder berufliche Teilhabe zu generieren und aus diesen Erkenntnissen Implikationen abzuleiten, beispielsweise zur Konzeption von Interventionen. Zukünftig besteht hierzu Bedarf die Verlaufsbeobachtung interessierender Zielvariablen nicht nur abhängig von intraindividuell variierenden Prädiktoren durchzuführen, sondern auch den Einfluss des Coachings, der einzelnen Coaching-Gespräche oder von interindividuell variierenden Prädiktoren zu beachten.

Zusammenfassend können mit dem Konzept des monitoringbasierten Coachings wichtige Vorteile des Ambulanten Monitorings umgesetzt und für das Coaching nutzbar gemacht werden. Das Coaching kann damit allgemeine wie themenspezifische Zielsetzungen erfüllen. Mit dem Einsatz des Ambulanten Monitorings ist neben praktischer Nützlichkeit auch wissen-

schaftliche Nützlichkeit verbunden, da die Monitoring-Daten zur Generierung von Erkenntnis über relevante Zielvariablen von Coaching und/oder beruflicher Teilhabe genutzt werden können. Obwohl das Ambulante Monitoring konzeptionell einen beachtlichen Teil zur positiven Umsetzung des monitoringbasierten Coachings beiträgt, ist der Erfolg des monitoringbasierten Coachings maßgeblich von der Durchführung des Coachings abhängig. Das alleinige Monitoring wurde entsprechend der Befunde aus Projekt II schlechter akzeptiert und weniger zufriedenstellend beurteilt. Schließlich zeigt sich, dass auch die Chancen des monitoringbasierten Coachings für berufliche Teilhabe (Kapitel 3.3) weitgehend erfolgreich realisiert werden konnten: Das Coaching konnte zumeist anhand der Monitoring-Daten orientiert am alltäglichen Erleben der Teilnehmenden durchgeführt werden. Zudem gehen insbesondere aus den Compliance-Raten der Coachees und der Beurteilung der Job-Coachs zur Nützlichkeit der Methodik Hinweise dafür hervor, dass die monitoringbasierte Umsetzung des Coachings die Teilhabe der Coachees an der Intervention unterstützt. Auch ist es möglich, relevante Themen für berufliche Teilhabe zu thematisieren. Fortführend könnte diesbezüglich wissenschaftlich untersucht werden, ob die Förderung teilhabebezogener Variablen durch monitoringbasiertes Coaching auch aus objektiver Perspektive möglich ist. Insgesamt konnte das monitoringbasierte Coaching gewinnbringend eingesetzt werden, obwohl noch keine positiven Wirksamkeitsbefunde vorliegen. Zudem ist noch offen, auf welche Bedingungen der gewinnbringende Einsatz oder auch die gute Anwendbarkeit des monitoringbasierten Coachings zurückzuführen sind oder welche Faktoren zu einer Optimierung beitragen können.

7.3 Limitationen und Stärken von Forschungsdesign und -methode

Diese Beurteilung des monitoringbasierten Coachings kann nur auf Basis der vorliegenden Daten- und Befundlage getroffen werden. Diese wird durch Limitationen und Stärken von Forschungsdesign und -methode beeinflusst, welche insbesondere daraus resultieren, dass die Erprobung des monitoringbasierten Coachings explorativ und in der Praxis erfolgte.

Wie in explorativen Studien üblich, beruhen die Befunde und Schlüsse auf der Untersuchung zugänglicher, jedoch nicht-probabilistischer Stichproben (Döring & Bortz, 2016). Untersucht wurden in den beiden Projekten nur drei ausgewählte und nicht sehr große Stichproben aus zwei ausgewählten Maßnahmen zur Förderung beruflicher Teilhabe. Diese Auswahl richtete sich nach der Kooperationsbereitschaft der entsprechenden Einrichtungen sowie der Teilnahmebereitschaft der Job-Coachs, der arbeitslosen Coachees und der jungen beruflichen Rehabilitand*innen. Daher sind die Stichproben keinesfalls repräsentativ für die jeweilige Zielgruppe, für die thematisierten und andere Maßnahmen beruflicher Teilhabe oder gar für die Gesamtpopulation. Zudem kann aufgrund der genannten Auswahlkriterien eine Auswahlverzerrung (Heckman, 1990) nicht ausgeschlossen werden. Entsprechend muss von einer Verallgemeinerung der Befunde abgesehen werden.

Aufgrund der Durchführung der vorgestellten Studien als Feldstudien ist zudem die interne Validität eingeschränkt (Döring & Bortz, 2016). Dies resultiert beispielsweise daraus, dass aufgrund der Durchführung im Alltag der Job-Coachs keine vollständig standardisierte Durchführung des Job-Coachings erfolgen konnte. Auch im Rahmen des Selbstwirksamkeitscoachings widerspräche eine vollständig standardisierte Durchführung des Coachings dessen angestrebter Personenzentrierung. Folglich könnten zum Beispiel unterschiedliche Arten sowie Intensitäten des Umgangs mit den Monitoring-Daten hier nicht kontrollierte Einflüsse auf die Befunde gehabt haben.

Bei der Interpretation der Befunde gilt es darüber hinaus den Nonresponse-Fehler aufgrund fehlender Teilnahme an Studienbestandteilen und die Item-Nonresponse bezogen auf Antwortverweigerung bei einzelnen Items zu beachten (Döring & Bortz, 2016). Beide Verweigerungsarten seitens der Studienteilnehmenden führen, wie bereits mehrfach angemerkt und kritisiert, zu fehlenden Werten. Diese schränken die Aussagekraft der Befunde in verschiedener Hinsicht ein. Einerseits ist in allen Studien die Anzahl an ausgewerteten Datensätzen geringer als die Anzahl der rekrutierter Teilnehmenden. Andererseits beziehen sich die Befunde vorwiegend auf Personen mit (eher) hoher Compliance. Inwiefern die Befunde also auch bei reduzierter Teilnahmebereitschaft der Teilnehmenden zutreffen, bleibt offen. Aus wissenschaftlicher Sicht besteht daher Bedarf, zum Beispiel in einer Methodenstudie, weitergehend zu analysieren, welche Merkmale die betrachteten Teilnehmenden haben und inwiefern diese, ebenso wie das Ausmaß gezeigter Compliance, die erzielten Ergebnisse beeinflussen (Döring & Bortz, 2016). Derartige weiterführende Analysen sind besonders aus praxisbezogener Sicht relevant. Denn bei einem Methodikeinsatz im praktischen Kontext ist fehlende Teilnahme, zum Beispiel an einzelnen Coaching-Sitzungen, nicht ungewöhnlich (Döring & Bortz, 2016).

Nichtsdestotrotz gehen mit der Durchführung dieser Erprobung im praktischen Kontext auch bedeutsame Chancen einher. Insbesondere ähneln die betrachteten Untersuchungsbedingungen den Bedingungen eines praktischen Einsatzes. Zudem wurden bereits bei der Erprobung praktische Anforderungen eines Methodikeinsatzes beachtet. Daher ist von einer hohen ökologischen Validität der Befunde auszugehen. Diese bedingt eine gute Anwendbarkeit der Befunde (Döring & Bortz, 2016). Zudem kann dadurch die Akzeptanz der Befunde in der Praxis erhöht werden, wodurch sich eine gute Ausgangslage für eine praktische Implementation bietet. Schließlich kann die beschriebene Vorgehensweise der Erprobung und die resultierende Befundlage mit ihren Implikationen wichtige Grundlage für weitere Erprobungen des monitoringbasierten Coachings sein, die zum Beispiel großflächiger, mit anderer thematischer Fokussierung oder in anderen praktischen Kontexten angelegt sind.

Eine weitere methodische Stärke der hier vorgestellten Erprobung ist, dass diese entsprechend des Mixed-Methods-Ansatzes durchgeführt wurde. Denn es wurden nicht nur quantitative und qualitative Daten erfasst, sondern diese wurden auch mindestens resultatbasiert, teil-

weise datenbasiert integriert (Kuckartz, 2017). Beide durchgeführten Arten der Datenerhebung haben ihre spezifischen Vorteile (Baur, Kelle & Kuckartz, 2017; Creswell, 2015): Quantitative Forschung ermöglicht die standardisierte Erfassung von Merkmalen bei einer Vielzahl an Studienteilnehmenden. Zudem können Einflüsse und Verzerrungen kontrolliert werden. Schwächen dieses Forschungsansatzes können durch qualitative Forschung ausgeglichen werden. Denn diese ermöglicht, dass weitere als die von den Forschenden als relevant erachteten Merkmale beurteilt und ergänzende Informationen beachtet werden können. Auch kann die Erfassbarkeit wichtiger kontextueller Bezüge die Analyse von Wahrnehmungen oder Beurteilungen verbessern. Zudem ist die Realisierung eines Ansatzes mit höherer Partizipation möglich. Folglich konnte in dieser Erprobung aufgrund des Mixed-Methods-Ansatzes von den Vorteilen beider Forschungsansätze profitiert werden. Zudem bereicherte der Mixed-Methods-Ansatz die durchgeführte Erprobung entsprechend Bryman (2006) damit, dass einerseits konfirmatorisch vorgegangen werden konnte, um relevante Merkmale von Methodik und Methodikeinsatz beurteilen zu lassen und andererseits explorativ wichtige zusätzliche Informationen zu Anwendbarkeit und gewinnbringendem Einsatz des monitoringbasierten Coachings gewonnen werden konnten.

Schließlich deckt die Erprobung verschiedenste Aspekte einer Evaluation ab und ist damit großflächig angelegt, sodass sehr breiter Erkenntnisgewinn resultiert. Denn während nach Döring und Bortz (2016) viele Evaluationsstudien die Ergebnisevaluation und insbesondere Wirksamkeitsuntersuchungen fokussieren, wurde hier zusätzlich eine Implementationsevaluation durchgeführt. So resultieren Ergebnisse dazu, wie gut das monitoringbasierte Coaching von den Coaches und Teilnehmenden angenommen und akzeptiert wurde, inwiefern die Methodik gemäß der Konzeption durchgeführt wurde und welche Stärken und Schwächen von den Beteiligten gesehen wurden. Darüber hinaus wurden aber eben auch Befunde zur Nützlichkeit und Wirksamkeit des monitoringbasierten Coachings geliefert (Döring & Bortz, 2016; Kauffeld, 2016). Im Rahmen der Wirksamkeitsbetrachtung (Projekt II) wurde zudem nicht nur ergebnisbezogen vorgegangen, sodass nur die Wirksamkeit fokussiert wurde. Es wurden aus einer prozessbezogenen Sicht auch mögliche Bedingungsfaktoren für diese Wirksamkeit anhand der Wirkfaktoren evaluiert (Kauffeld, 2016). Alle so gewonnenen Befunde zu Anwendbarkeit und gewinnbringendem Einsatz des monitoringbasierten Coachings können verschiedene Funktionen erfüllen: die Erkenntnisfunktion, da Informationen über monitoringbasiertes Coaching generiert wurden; die Optimierungsfunktion, da aus den Befunden konkrete Verbesserungsvorschläge für die Gestaltung des monitoringbasierten Coachings hervorgingen und formuliert wurden (Kapitel 8) und die Entscheidungsfunktion, da Empfehlungen für den Einsatz in der Praxis abgeleitet wurden (Kapitel 8) (Döring & Bortz, 2016). Aufgrund der resultierenden Optimierungsvorschläge kann die Erprobung des monitoringbasierten Coachings folglich als (gestaltend-)formative Evaluation eingeordnet werden und entsprechend der zusammenfassenden Bewertung ebenso der (bilanzierend-)summativen Evaluation (Döring &

Bortz, 2016; Kauffeld, 2016; Scriven, 1972). Mit dieser Erprobung des monitoringbasierten Coachings ist also eine breite inhaltliche Betrachtung verschiedener Evaluationskriterien sowie eine vielfältige Nutzbarkeit der Befunde gelungen. Zudem baut diese auf unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen auf. Denn erstens wurde, wie geschildert, ein Mixed-Methods-Ansatz verfolgt. Zweitens wurde sowohl die Sicht der Coachs (schwerpunktmäßig in Projekt I) als auch die Sicht der Coachees (schwerpunktmäßig in Projekt II) beachtet, wobei letztere in kleinem Umfang sowohl Selbst- als auch Fremdwahrnehmung umfasst. Drittens wurden Beurteilungen nicht nur retrospektiv am Ende des Coachings erhoben, sondern bereits begleitend im Verlauf des Coachings (Döring & Bortz, 2016). Damit wird neben einer ergebnisorientierten, statischen auch eine verlaufsbezogene, veränderungssensitive Perspektive eingenommen. Klar ist, dass diese breit angelegte Evaluation auf Kosten einer vertieften Beachtung einiger Aspekte (z.B. Fremdwahrnehmung von Coaching-Nützlichkeit oder -Wirksamkeit) geht. Dennoch wird mit dieser Evaluation ein breites und umfassendes Bild zu Anwendbarkeit und gewinnbringendem Einsatz monitoringbasierten Coachings im Rahmen spezifischer Maßnahmen beruflicher Teilhabe präsentiert. Die Befunde ermöglichen dadurch verschiedenste Anknüpfungspunkte für Forschung und Praxis.

8 Praktische Implikationen: Empfehlungen für den Einsatz monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe

Ausgehend vom aktuellen Wissensstand zu Anwendbarkeit und gewinnbringendem Einsatz des monitoringbasierten Coachings sowie den Erfahrungen der Autorin aus den Projektdurchführungen werden im Folgenden praktische Implikationen abgeleitet. Es wird dargestellt, welche wesentlichen Aspekte bei einem Einsatz der Methodik des monitoringbasierten Coachings im Kontext beruflicher Teilhabe beachtet und umgesetzt werden sollten, um bestmöglichen Nutzen erzielen zu können. Dafür wird auf folgende Themen eingegangen: (1) grundlegende Anwendungsmöglichkeiten, (2) Rahmenbedingungen, (3) Rekrutierung und Information von Coaches und Coachees, (4) methodische Umsetzung des Ambulanten Monitorings, (5) Umsetzung der Auswertung der Monitoring-Daten, (6) Durchführung der monitoringbasierten Coaching-Gespräche, (7) Evaluation des Methodikeinsatzes sowie (8) thematische Ausrichtung des monitoringbasierten Coachings. Ausgegangen wird von einer Implementation monitoringbasierten Coachings in einer einzelnen Einrichtung oder Maßnahme.

(1) Welche grundlegenden Anwendungsmöglichkeiten monitoringbasierten Coachings bestehen? Die vorgestellten Projekte verdeutlichen, dass monitoringbasiertes Coaching in verschiedenen Rollen in Einrichtungen bzw. Maßnahmen integriert werden kann: einerseits (wie in Projekt I) im Arbeitsalltag, andererseits (wie in Projekt II) als zusätzliches Angebot. Beide Anwendungsarten sind möglich. Doch deuten die Erfahrungen darauf hin, dass es für Durchführungserfolg des Coachings und Teilnahmebereitschaft der Beteiligten günstiger ist, wenn das monitoringbasierte Coaching als interne, reguläre (ggf. noch in der Pilotierungsphase befindliche) Maßnahme angesiedelt, kommuniziert, durchgeführt und wahrgenommen wird. Eines der wichtigsten Entscheidungskriterien über das Ob und Wie des Einsatzes ist allerdings die Bedarfsorientierung. Insofern heißt eine Implementation nicht, dass nun jedes Coaching der Einrichtung monitoringbasiert durchgeführt werden muss. Sinnvoller – vor allem im Rahmen einer ersten Implementation – ist die Beschränkung auf bestimmte Bedarfe. Diese können sich zum Beispiel mit Hinblick auf bestimmte Zielgruppen ergeben oder auf bestimmte Coaching-Inhalte bzw. Förderbedarfe. Auch in verschiedenen Phasen des Coaching-Verlaufs kann der Einsatz angedacht sein. Die dargestellten Erprobungen liefern keine eindeutigen Hinweise, ob der Einsatz gleich ab Coaching-Beginn oder erst nach einer Anamnese-Phase und Phase des Beziehungsaufbaus zu empfehlen ist. Während ersteres in Projekt II scheinbar gut geklappt hat, wurde zweiteres in Projekt I explizit gewünscht. Bedarfe sollten gemeinsam von Einrichtungsleitung und beteiligten Mitarbeitenden analysiert werden, da Mitbestimmung entscheidend für ein hohes Commitment der Mitarbeitenden hinsichtlich der Methodikeinführung ist (Schmid, 2009). Zu Beginn einer Implementation gilt es also fest-

zulegen, in welchen Fällen das monitoringbasierte Coaching zukünftig angewendet werden soll.

(2) Welche Rahmenbedingungen sind für die Umsetzung des monitoringbasierten Coachings relevant? Einerseits muss die notwendige technische Ausstattung verfügbar sein, welche insbesondere Smartphones und Monitoring-App umfasst. Aus den durchgeführten Projekten ist diesbezüglich ausdrücklich die Verwendung von speziell für die Methodikdurchführung angeschafften Smartphones zu empfehlen, welche den Coachees für die Dauer des begleiteten Coachings ausgeliehen werden. Die Befunde aus Projekt I legen zudem nahe, dass diese Smartphones mit SIM-Karten ausgestattet werden sollten, um sowohl die Teilnahmebereitschaft der Coachees als auch die zuverlässige Verfügbarkeit der Monitoring-Daten nicht zu gefährden. Auf den SIM-Karten-Einsatz sollte nur verzichtet werden, wenn eine ausreichende WLAN-Verfügbarkeit bei den Coachees und eine Bereitschaft zur Übernahme der Kosten für das WLAN sicher gegeben ist. Hinsichtlich der verwendeten App und Auswertungssoftware wurde deutlich, dass intuitive Bedienbarkeit und anschauliche Gestaltung wichtig für die Coachees und Coachs sind. Zudem ermöglicht eine automatisierte Auswertung der Monitoring-Daten eine hohe Ökonomie und sollte daher angestrebt werden. Zudem wird empfohlen, eine verantwortliche Person für die technische Durchführung und Betreuung festzulegen. Gleiches sollte auch für die Projektkoordination erfolgen, da so zentrale Ansprechpersonen für die Coachs zur Fragebeantwortung und Problembhebung zur Verfügung stehen. Dadurch können entsprechend der Erfahrungen und Befunde aus Projekt I die Coachs unterstützt und entlastet werden. Neben der Erfüllung der technischen Voraussetzungen gilt es gute kontextuelle und motivationale Rahmenbedingungen für die Coachs zu schaffen, damit eine monitoringbasierte Umsetzung des Coachings möglich wird. Wie die Befunde aus Projekt I, aber auch Preziosa et al. (2009) nahelegen, ist dafür die Integrierbarkeit der Methodik in die üblichen Coachings absolut entscheidend. Insbesondere brauchen die Coachs ausreichend Zeit, um sich vor und während der Implementation mit der neuen Methodik zu befassen. Auch braucht es Zeit bis sich die erforderliche und hilfreiche Routine bei der monitoringbasierten Coaching-Durchführung bei den Coachs einstellt. Entsprechend wird ein Konzept dazu benötigt, wie beispielsweise durch Priorisierung, Aufgabenumverteilung und -reduktion ausreichend zeitliche Kapazitäten für die Coachs geschaffen werden können. Auch ist eine klare Kommunikation und Umsetzung einer Aufgabenverteilung und Unterstützungsstruktur wichtig, damit beispielsweise die Bereitstellung der technischen Voraussetzungen und Geräte wie auch der schriftlichen Informationsunterlagen effizient umgesetzt werden können. Schließlich ist es entsprechend der Erfahrungen absolut entscheidend, dass alle Beteiligten und insbesondere die Coachs ausreichend motiviert und engagiert bei der Umsetzung des monitoringbasierten Coachings sind. Dafür ist unter anderem das Commitment mit diesem Projekt bzw. mit dieser Veränderung in der Coaching-Durchführung entscheidend (Herscovitch & Meyer, 2002). Anzustreben ist insbesondere affektives Commitment der Coachs (Herscovitch & Meyer, 2002; Kraus &

Woschée, 2018), welches zum Beispiel positiv mit Partizipation korreliert (z.B. Felfe & Six, 2006). Folglich spricht auch dieser Aspekt für den bereits genannten Einbezug der Coachs bei der Implementation des monitoringbasierten Coachings. Insgesamt sind also organisationale Veränderungsprozesse für eine erfolgreiche Umsetzung unabdingbar (Preziosa et al., 2009).

(3) Was gilt es für eine erfolgreiche Rekrutierung und Information von Coachs und Coachees zu beachten? Entsprechend der Erfahrungen ist es besonders wichtig Ziele, Vorteile und Sinnhaftigkeit des monitoringbasierten Coachings herauszustellen. Hierzu liefern die durchgeführten Evaluationsprojekte vielfältige und wichtige Argumente: Das monitoringbasierte Coaching ist eine Möglichkeit für Technikeinsatz im Coaching und trägt damit angesichts des aktuellen Zeitgeists der Digitalisierung zu einer Modernisierung des Coachings bei. Es erhöht zudem die Partizipation am Coaching-Prozess. Auch dienen die im Ambulanten Monitoring eingegebenen Daten einer erweiterten und validen Informationsgrundlage für das Coaching und durch das Monitoring können Selbstreflexion und Veränderungen induziert werden. Diese hier nur kurz zusammengefassten wichtigen Argumente können besonders überzeugend und anschaulich übermittelt werden anhand anonymisierter Aussagen bisheriger Teilnehmenden. Die zielgruppenorientierte Information der Coachs und/oder Coachees sollte zusätzlich Informationen zum Ambulanten Monitoring, zum monitoringbasierten Coaching, zum Umgang mit den Daten, zum Datenschutz und zur Leihgabe der Smartphones enthalten. Dabei sollten auch die verwendeten Geräte, Apps bzw. Software anschaulich vorgestellt werden. Bei der Information der Coachs ist darüber hinaus beispielsweise der Ablauf der Implementation zu erklären. Die Durchführung einer Informationsveranstaltung für die Coachs sollte entsprechend der Befunde aus Projekt I so gestaltet sein, dass alle (interessierten) Coachs teilnehmen können. Eventuell ist eine virtuelle Durchführung in Betracht zu ziehen. Zusätzlich sollten schriftliche Informationsunterlagen vorliegen, welche aus einer Kurz- sowie einer Langfassung (letztere evtl. nur für die technische Ansprechperson) bestehen. Für die Coachees wird aufgrund individueller Bedarfe eine persönliche Information zum monitoringbasierten Coaching im Rahmen eines Einzelgesprächs empfohlen. Hierbei sollte für den Coachee die Möglichkeit bestehen, den Umgang mit den Smartphone-Befragungen zu trainieren, da dies die spätere Compliance positiv beeinflusst (Fisher & To, 2012). Für eine Teilnahme am monitoringbasierten Coaching ist sowohl seitens der Coachs als auch der Coachees insbesondere Interesse und eine gewisse Reflexionsfähigkeit relevant. Darüber hinaus erfordert das monitoringbasierte Coaching digitale Kompetenz bei Coachs und Coachees, was beispielsweise die Bedienung von Hard- und Software, aber auch den analytischen Umgang mit Daten und Informationen umfasst (Law, Woo, de la Torre & Wong, 2018). Somit erleichtert vorhandene Technik-Affinität der Beteiligten die Projektumsetzung und -teilnahme. Welche Zielgruppen als Coachees besonders profitieren, ist noch nicht hinreichend beantwortet. Dennoch geben die durchgeführten Erprobungen Hinweise darauf, dass beispielsweise psychisch instabile Personen, schlecht erreichbare und/oder technikaffine bzw. -interessierte Personen besonders

profitieren könnten. Auch für Jugendliche und junge Erwachsene schien die smartphone-basierte Durchführung besonders ansprechend zu sein. Selbstverständlich ist der Einsatz aber auch mit den meisten anderen Personengruppen möglich. Die wichtigsten Einschlusskriterien sind ausreichende Deutschkenntnisse, um die Monitoring-Items verstehen zu können (es sei denn der Fragebögen würde übersetzt werden) und die Möglichkeit die Smartphone-Befragung durchführen zu können. Für Letzteres könnten manche körperlichen Einschränkungen ein Hindernis darstellen. In diesen Fällen ist zu überlegen, inwiefern beispielsweise eine Durchführung auf einem Tablet ermöglicht werden kann, und inwiefern dieses durch ein größeres Display die Les- und Bedienbarkeit erleichtern bzw. die Teilnahme ermöglichen kann. Auch eine Umsetzung bei Hörbeeinträchtigungen kann prinzipiell ermöglicht werden, erfordert jedoch weitreichendere Anpassungen der Monitoring-Befragung. Explizite Ausschlusskriterien wurden nicht untersucht. Allerdings wird bei psychotischen und drogen- oder internetabhängigen Personen mindestens zu erhöhter Vorsicht bei einer Anwendung des Ambulanten Monitorings geraten. Die Beachtung dieser Möglichkeiten und Grenzen ist entscheidend dafür, dass mit monitoringbasiertem Coaching gelingende Coaching-Prozesse realisiert, Teilhabe erhöht, ein Beitrag zu Inklusion geleistet werden kann und keine Exklusion bewirkt wird.

(4) Wie sollte das Ambulante Monitoring methodisch umgesetzt werden? Die durchgeführten Projekte zeigen, dass das Monitoring-Design die Zufriedenheit der Coachees mit dem monitoringbasierten Coaching beeinflusst. Das in den vorgestellten Projekten verwendete zeitbasierte Messen mit Alarmen hat den Vorteil, dass die Coachees an das Ausfüllen der Smartphone-Befragung erinnert werden (Fisher & To, 2012). Angesichts der Compliance-Raten im Monitoring sollte dies also beibehalten werden. Prinzipiell ist, je nach beabsichtigter Zielsetzung, natürlich auch eine Umsetzung als ereignisbasierte Messung denkbar. Bei Beibehaltung der festen Messzeitpunkte gilt es deren Anzahl zu überdenken. Je länger die Zeitabstände, desto eher kann es bei der Einschätzung von Wahrnehmungen, Erlebnissen und Verhaltensweisen seit dem letzten Messzeitpunkt zu Erinnerungsverzerrungen kommen (Fisher & To, 2012). Werden allerdings zumeist momentane Einschätzungen erfasst, besteht diese Problematik nicht. Bei einem Interesse an beispielsweise tagesvariablen Entwicklungen ist eine tägliche Messung ausreichend. Es gilt also auch hier die beabsichtigte Zielsetzung zu beachten. Die Befunde der beiden vorgestellten Projekte zeigen, dass zwei (Projekt I) bzw. drei (Projekt II) tägliche Alarmzeitpunkte durchführbar sind. Nach Meinung der Coachees wäre jedoch eine Reduktion auf einen täglichen Alarm (Projekt I) oder zwei tägliche Alarme (Projekt II) wünschenswert. Die Befragungsfrequenz sollte sich auch nach der Monitoring-Dauer richten (Fisher & To, 2012). Als angemessene Monitoring-Dauer sind entsprechend der erzielten Befunde zukünftig vier Wochen nicht zu überschreiten. Angesichts der bereits thematisierten Erkenntnis, dass das monitoringbasierte Coaching bedarfsorientiert eingesetzt werden sollte, wird ein zeitlich eingeschränktes Monitoring nicht als Problem erachtet. Vielmehr ist

anhand der beiden Erprobungen davon auszugehen, dass eine eingeschränkte Dauer und ggf. eine Reduktion der Anzahl an Messzeitpunkten des Ambulanten Monitorings die Zufriedenheit mit der Maßnahme und folglich auch die Akzeptanz und die Compliance verbessern kann. Bezüglich der gewählten Zeiten der Messzeitpunkte wurde zum Teil die Forderung nach Individualisierung laut. Eine Umsetzung kann die Compliance erhöhen, ist jedoch mit hohen Kosten verbunden, zum Beispiel aufgrund des erhöhten Umsetzungsaufwands. Insofern wird von einer gänzlichen Individualisierung abgeraten. Als Kompromiss könnten längere Antwortzeiträume gewählt werden, die noch besser an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst sind. Bei der Gestaltung des Ambulanten Monitorings hat sich die Länge, Bedienbarkeit und Verständlichkeit (Projekt II) der Monitoring-Befragung bewährt. Inwiefern der Einbezug spielerischer Elemente im Ambulanten Monitoring sinnvoll ist, hängt sicherlich von der Zielsetzung und -gruppe ab. Allerdings kann damit die Teilnahmemotivation erhöht und vorzeitiger Abbruch reduziert werden (Litvin, Saunders, Maier & Lüttke, 2020).

(5) Was ist bei der Umsetzung der Auswertung der Monitoring-Daten besonders relevant? Zur Auswertung der Monitoring-Daten wurden aus technischer Sicht bereits Umsetzungshinweise geliefert. Inhaltlich ist besonders auf die verständliche und einfache Darstellung der Auswertung der Monitoring-Daten zu achten. Diese scheint bei der tabellarischen und graphischen Darstellung der (mittleren) Ausprägungsverläufe der betrachteten Variablen gegeben zu sein. Auch eine Angabe zur Compliance der Coachees wird insgesamt als relevant erachtet. Die inhaltliche sowie compliance-bezogene Auswertung liefert einerseits dem Coach die nötigen Informationen für die monitoringbasierte Coaching-Durchführung. Andererseits kann sie zu erhöhter Compliance des Coachees im Ambulanten Monitoring beitragen (Fisher & To, 2012; Reuschenbach & Funke, 2011; van Roekel et al., 2019). Insofern ist es besonders bedeutsam, dass die Monitoring-Auswertung direkt mit den Coachees besprochen wird und diesen im Idealfall auch zur Einsicht und Aufbewahrung zur Verfügung gestellt wird.

(6) Was gilt es bei der monitoringbasierten Durchführung der Coaching-Gespräche besonders zu beachten? Grundlegend gilt es zu betonen, dass es durch die monitoringbasierte Umsetzung von Coaching-Gesprächen keiner vollkommen neuen Art des Coachens bedarf. Die Gespräche sollten natürlich trotzdem die besonders wichtigen Coaching-Merkmale erfüllen, also systemisch, zielorientiert, lösungsorientiert, personenzentriert und ressourcenorientiert sein (Albrecht, 2018). Auch übliche Coaching-Methoden können weiterhin angewendet werden, wie zum Beispiel aktives Zuhören, Umdeuten, Zielarbeit und Hausaufgaben (Lippmann, 2013b). Neu ist nur der regelmäßige Einbezug bzw. die regelmäßige Besprechung der Monitoring-Daten in jeder Coaching-Sitzung. Dies erfordert (vor allem zu Beginn der Implementationsphase) eine Vorbereitung des Coachs, welche jedoch entsprechend der Erprobung zeitökonomisch möglich ist. Konkret sollte die Auswertung der Monitoring-Daten vor Beginn der Sitzung eingesehen und hinsichtlich möglicher Gesprächsthemen gesichtet werden. Diese bestehen einerseits im Ausmaß der Monitoring-Compliance, andererseits in einer inhaltlichen

Thematisierung von besonders auffälligen (negativen wie positiven) Eingaben, möglichen Zusammenhängen und erkennbaren Verläufen. Die Art der Thematisierung und deren Ausmaß richtet sich nach dem Ziel des monitoringbasierten Coachings und den Gesprächsbedarfen, die sich aus den Monitoring-Daten ergeben. Stellt sich im Verlauf des Coachings heraus, dass geringerer Bedarf an der monitoringbasierten Begleitung des Coachings besteht, kann dieses im Sinne einer Frequenzreduktion langsam ausgeschlichen oder/und beendet werden. Aus Projekt I wird deutlich, dass fehlende Monitoring-Daten und aus dem Monitoring resultierende bereits bekannte oder demotivierende Gesprächsthemen nach Ansicht der Coachs die Nützlichkeit der Smartphone-Befragungen für eine bessere Beratung einschränken. Insofern sollten für den Umgang mit diesen Schwierigkeiten konkrete Lösungen überlegt werden, wozu Folgendes zählen könnte: Fehlende Monitoring-Daten werden bei Thematisierung der Compliance bereits angesprochen und sollten als Anlass dienen, die Ursachen für die geringe Compliance sowie die Möglichkeiten für zukünftig zuverlässigeres Antwortverhalten zu erörtern. Zudem kann (wie in Projekt II) trotz fehlender Daten eine erlebte coaching-relevante Situation oder Wahrnehmung besprochen werden, die seit der letzten Coaching-Sitzung eingetreten ist. Im Falle bereits bekannter Themen könnten Ursachen für fehlende Veränderung und/oder für gleiche Dateneingaben besprochen werden. Demotivierende Gesprächsthemen könnten im Sinne eines lösungsorientierten Vorgehens so in das Coaching einfließen, dass dieses eine positive Ausrichtung behält. Selbstverständlich müssen die besprochenen Inhalte in einer Sitzung nicht auf die Inhalte der Auswertung der Monitoring-Daten beschränkt sein. Abhängig von den monitoring-bezogenen Themen sowie der Gesamtzielsetzung des Coachings soll und muss das Gespräch auch andere Themen beinhalten. Wichtig ist diesbezüglich vor allem, dass den Coachees trotz der Kenntnis alltäglicher Themen durch das Monitoring Raum gegeben wird, aktuelle, als persönlich besonders relevant erachtete Themen einzubringen. So wird eine teilnehmerorientierte und partizipative Coaching-Umsetzung unterstützt. Die aus dem Monitoring hervorgehenden Gesprächsthemen sollten auf jeden Fall vom Coach in das Gespräch eingebracht werden, dürfen aber auch vom Coachee angesprochen werden. Prinzipiell ist beides möglich und im Sinne einer Steigerung der Partizipation am Coaching auch zu empfehlen. Schließlich gilt es die Monitoring-Begleitung und -Daten insgesamt so zu verwenden, dass die „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Kolb, 2011, S. 21) als Leitprinzip von Coaching beibehalten wird. Eventuell kann es dafür auch sinnvoll sein, das verhältnismäßig intensive Angebot des monitoringbasierten Coachings durch eine schrittweise Frequenzreduktion des ambulanten Monitorings auszuschleichen.

(7) Ist eine Evaluation des Methodikeinsatzes sinnvoll? Um mögliche Schwierigkeiten der Umsetzung des monitoringbasierten Coachings rechtzeitig erkennen, ihnen entgegenwirken und die Begleitung der Coachees optimal gestalten zu können, ist eine Evaluation der Methodikumsetzung anzuraten. Idealerweise wird sowohl auf fortlaufende (formative) als auch abschließende (summative) Evaluation zurückgegriffen (Döring & Bortz, 2016). Erstere er-

möglicht Optimierungen im Prozess, während Letztere eine Gesamtbewertung erlaubt. Die Evaluation dient einerseits dazu, Feedback des Coachees zu Zufriedenheit und Nützlichkeit zu erhalten, andererseits auch dazu, sich im Team der Mitarbeitenden oder Coachs über Chancen und Schwierigkeiten der Umsetzung des monitoringbasierten Coachings auszutauschen. In einem Kontext wie dem Berufsbildungswerk können, beispielsweise durch interdisziplinären Austausch, auch Hinweise auf mögliche Veränderungen bei den Coachees oder Nützlichkeitsaspekte aus der Fremdwahrnehmung eingeholt werden. Die Ergebnisse einer Evaluation sollten zudem in nachfolgenden Methodikeinsätzen Umsetzung finden, um zu einer weiter verbesserten Anwendung des monitoringbasierten Coachings beitragen zu können.

(8) Wie kann das monitoringbasierte Coaching thematisch ausgerichtet werden? In den bisherigen Empfehlungen zur Umsetzung monitoringbasierten Coachings wurde dessen thematische Ausrichtung nicht spezifiziert. Eine eindeutige Spezifikation ist hier auch weder sinnvoll noch möglich, da diese bedarfsorientiert erfolgen sollte. Ein Beispiel für eine derartige bedarfsorientierte thematische Gestaltung des monitoringbasierten Coachings liefert Projekt II mit dem monitoringbasierten Selbstwirksamkeitscoaching. Darüber hinaus sind verschiedenste thematische Zielsetzungen denkbar, wobei die situative Variabilität der fokussierten Konstrukte und deren Relevanz für berufliche Teilhabe entscheidende Auswahlkriterien sind. Für Erstere liefert Fahrenberg (2010) eine Übersicht, wonach unter anderem Befinden, Gefühle, Gedanken, Situationsbeschreibungen oder soziale Interaktionen gut mit Ambulanten Assessment bzw. hier Ambulanten Monitoring erfasst werden können. Für berufliche Teilhabe sind neben den in dieser Arbeit thematisierten Variablen des Befindens, der Zielerreichung und der Selbstwirksamkeit beispielsweise Zielorientierung, Durchhaltevermögen oder Eigenaktivität relevant (von Kardorff, Klaus & Meschnig, 2016). Im Rahmen einer Implementation ist zu überlegen, ob das monitoringbasierte Coaching beispielsweise erst für ein gewisses, häufig relevantes Thema konzipiert und bei Bedarf eingesetzt wird. Alternativ können innerhalb einer Einrichtung gleich verschiedene Themen umgesetzt werden, wobei der damit verbundene Aufwand zu beachten ist. Aufgrund der bisherigen Befundlage zur Wirksamkeit themenspezifischen monitoringbasierten Coachings ist eine wissenschaftliche Begleitung sinnvoll.

Hier können nur die wichtigsten Empfehlungen für eine Implementation des monitoringbasierten Coachings gegeben werden. Eine detailliertere Ausführung würde den Umfang dieser Arbeit übersteigen. Dennoch hat sich gezeigt, dass die Befunde dieser beiden Erprobungen wichtige Hinweise für weiteren Einsatz monitoringbasierten Coachings in der Praxis beruflicher Teilhabe liefern. Außerdem kann die Methodik so vielfältig eingesetzt werden, dass weitere Untersuchungen zu spezifischeren Einsätzen aus wissenschaftlicher Sicht äußerst interessant wären.

9 Fazit und Perspektiven

Insgesamt liegt mit monitoringbasiertem Coaching eine moderne und hybride Art des Coachings vor, die in den betrachteten Maßnahmen zur Förderung beruflicher Teilhabe anwendbar war und gewinnbringend eingesetzt werden konnte. Die zentralen Vorteile der inhaltlichen Durchführung von Face-to-Face-Coaching auf Basis von Monitoring-Daten einer begleitenden Smartphone-Befragung sind: Das Coaching kann sich inhaltlich auf eine Vielzahl an alltagsbezogenen Wahrnehmungen und Einschätzungen des Coachees beziehen, die ökonomisch valide erfasst wurden. Insofern sind diese besprochenen Coaching-Inhalte weniger von Erinnerungsverzerrungen beeinflusst als dies bei der oft aus retrospektiver Sicht eingebrachten Selbstauskunft des Coachees in der jeweiligen Coaching-Sitzung der Fall ist. Zudem liegen Informationen zu Veränderungen und Verläufen vor, sodass Zusammenhänge und Entwicklungen für Coach und Coachee besser nachvollziehbar sind. Schließlich können die Daten Handlungsbedarfe ebenso wie Erfolge anzeigen, die zum Alltag des Coachees gehören, möglicherweise von diesem aber nicht erkannt oder berichtet würden. Das Coaching kann durch die Begleitung mittels Ambulante Monitoring also individueller und partizipativer gestaltet und durchgeführt werden. Durch das Ambulante Monitoring können darüber hinaus beim Coachee Selbstflexion und Veränderungen angeregt werden. Inwiefern durch die inhaltliche Gestaltung des monitoringbasierten Coachings auch gezielt Wirksamkeitseffekte hinsichtlich teilhabe-relevanter Variablen wie Selbstwirksamkeit oder Befinden erzielt werden können, ist noch offen. Allerdings ermöglicht die Monitoring-Begleitung des Coachings die Gewinnung wissenschaftlich wie praktisch bedeutsamer Informationen zu Ausprägung und Verlauf teilhabe-relevanter Variablen durch und während Coaching. Folglich kann das monitoringbasierte Coaching in Maßnahmen beruflicher Teilhabe gewinnbringend gestaltet und eingesetzt werden.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde monitoringbasiertes Coaching in Job-Coaching für arbeitslose Personen sowie in der Ausbildung im Berufsbildungswerk für junge berufliche Rehabilitand*innen eingesetzt. Darüber hinaus ist die Anwendung dieser Methodik in weiteren Maßnahmen zur Förderung beruflicher Teilhabe denkbar, zum Beispiel in der Reha-Vorbereitung oder Qualifizierung im Berufsförderungswerk oder im Kontext des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Ebenso könnte Coaching außerhalb der beruflichen Teilhabe monitoringbasiert durchgeführt werden, wie beispielsweise Gesundheits-Coaching oder Führungskräfte-Coaching. In den vorgestellten Projekten wurden die Monitoring-Daten nur für die einzelnen Coaching-Sitzungen ausgewertet. Darüber hinaus könnten die Eingaben des Coachees bei passend umgesetzter Datenübertragung auch in Echtzeit ausgewertet werden. Folglich wäre es möglich akuten Handlungsbedarf zeitnah zu erkennen und rechtzeitig intervenieren zu können. Insbesondere bei kritischen Verläufen zwischen zwei Coaching-Sitzungen oder für ein rein bedarfsorientiertes Coaching-Angebot könnte dies umgesetzt werden. Aufgrund der hohen Anforderungen in unserer VUCA-Welt wird eine derartige Bedarfsorientierung nach

Lenz (2019) immer wichtiger werden. Der Einsatz des Smartphones als Basis der inhaltlichen Durchführung von Face-to-Face-Coaching kann also auch weiterhin ein spannender Ansatz sowohl für Forschungsprojekte als auch für die Praxis des Coachings sein, der nicht nur der Bedeutsamkeit von Digitalisierung, sondern auch der von persönlichem Kontakt gerecht wird.

Literaturverzeichnis

- Achatz, J. & Trappmann, M. (2011). Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren. *IAB-Discussion Paper: Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, 1–41. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp0211.pdf>
- Achterkamp, R., Hermens, H. J. & Vollenbroek-Hutten, M. M. R. (2016). The influence of vicarious experience provided through mobile technology on self-efficacy when learning new tasks. *Computers in Human Behavior*, 62, 327–332. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.04.006>
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Albrecht, E. (2018). *Business Coaching: Ein Praxis-Lehrbuch*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Amoura, C., Berjot, S., Gillet, N. & Altintas, E. (2014). Desire for control, perception of control: Their impact on autonomous motivation and psychological adjustment. *Motivation and Emotion*, 38, 323–335. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9379-9>
- Anderson, S. L. & Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98–117. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1753>
- Applied longitudinal data analysis, Chapter 2 | R textbook examples. (2020, Januar 10). Retrieved from: <https://stats.idre.ucla.edu/r/examples/alda/r-applied-longitudinal-data-analysis-ch-2/>
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111, F585–F606. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00664>
- Ashford, S., Edmunds, J. & French, D. P. (2010). What is the best way to change self-efficacy to promote lifestyle and recreational physical activity? A systematic review with meta-analysis. *British Journal of Health Psychology*, 15, 265–288. <https://doi.org/10.1348/135910709X461752>
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338–375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Austin, P. C. & Merlo, J. (2017). Intermediate and advanced topics in multilevel logistic regression analysis. *Statistics in Medicine*, 36, 3257–3277. <https://doi.org/10.1002/sim.7336>

-
- Bakke, S. & Henry, R. (2015). Unraveling the mystery of new technology use: An investigation into the interplay of desire for control, computer self-efficacy, and personal innovativeness. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 7, 270–293. <https://doi.org/10.17705/1thci.00075>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bal, M. I., Sattoe, J. N. T., Schaardenburgh, N. R. van, Floothuis, M. C. S. G., Roebroek, M. E. & Miedema, H. S. (2016). A vocational rehabilitation intervention for young adults with physical disabilities: Participants' perception of beneficial attributes. *Child: Care, Health and Development*, 43, 114–125. <https://doi.org/10.1111/cch.12407>
- Bamberg, E. (2009). Beratung in der Arbeits- und Organisationspsychologie. In P. Warschburger (Hrsg.), *Beratungspsychologie: Mit 24 Abbildungen und 29 Tabellen* (S. 205–232). Heidelberg: Springer.
- Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung: Praxishandbuch. Mit E-Book Inside und Arbeitsmaterial* (5., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117–148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2013). The role of self-efficacy in goal-based motivation. In E. A. Locke & G. P. Latham (Eds.), *New developments in goal setting and task performance* (pp. 147–157). New York: Routledge.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187–206. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Pastorelli, C. & Regalia, C. (2001). Sociocognitive self-regulatory mechanisms governing transgressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 125–135. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.125>
- Barkley, S. A. & Fahrenwald, N. L. (2013). Evaluation of an intervention to increase self-efficacy for independent exercise in cardiac rehabilitation. *Behavioral Medicine*, 39, 104–110. <https://doi.org/10.1080/08964289.2013.804804>

-
- Baron, L. & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 18–38. <https://doi.org/10.1108/01437731011010362>
- Barta, W. D., Tennen, H. & Litt, M. D. (2012). Measurement reactivity in diary research. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 108–123). New York: Guilford.
- Bartelink, V. H. M., Zay Ya, K., Guldbbrandsson, K. & Bremberg, S. (2020). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48, 544–558. <https://doi.org/10.1177/1403494819852847>
- Bassi, M., Fave, A. Delle, Steca, P. & Caprara, G. V. (2018). Adolescents' regulatory emotional self-efficacy beliefs and daily affect intensity. *Motivation and Emotion*, 42, 287–298. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9669-3>
- Baur, N., Kelle, U. & Kuckartz, U. (2017). Mixed Methods – Stand der Debatte und aktuelle Problemlagen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(S2), 1–37. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0450-5>
- Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen. Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000 (GVBl. S. 414, 632, BayRS 2230-1-1-K), das zuletzt durch Gesetz vom 24. Juli 2020 (GVBl. S. 386) geändert worden ist, 2020. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayEUG>true>
- Beal, D. J. (2015). ESM 2.0: State of the art and future potential of experience sampling methods in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 383–407. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111335>
- Beaumont, K. L. (2010). *Developing 21st century senior leaders*. Fort Belvoir, VA: Defense Technical Information Center. Retrieved from: <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA519853.pdf>
- Bell, I. H., Lim, M. H., Rossell, S. L. & Thomas, N. (2017). Ecological momentary assessment and intervention in the treatment of psychotic disorders: A systematic review. *Psychiatric Services*, 68, 1172–1181. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201600523>
- Bender, W. N. (2004). *Learning disabilities: Characteristics, identification, and teaching strategies* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bengel, J., Meinders-Lücking, F. & Rottmann, N. (2009). *Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen: Stand der Forschung zu psychosozialen Schutzfaktoren für Gesundheit* (Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Bd. 35). Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, BZgA. Verfügbar unter: <https://www.bzga.de/infomaterialien/fachpublikationen/band-35-schutzfaktoren-bei-kindern-und-jugendlichen/>

-
- Ben-Zeev, D., Scherer, E. A., Wang, R., Xie, H. & Campbell, A. T. (2015). Next-generation psychiatric assessment: Using smartphone sensors to monitor behavior and mental health. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 38, 218–226. <https://doi.org/10.1037/prj0000130>
- Ben-Zeev, D. & Young, M. A. (2010). Accuracy of hospitalized depressed patients' and healthy controls' retrospective symptom reports: An experience sampling study. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 198, 280–285. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e3181d6141f>
- Bergey, B. W., Parrila, R. K., Laroche, A. & Deacon, S. H. (2019). Effects of peer-led training on academic self-efficacy, study strategies, and academic performance for first-year university students with and without reading difficulties. *Contemporary Educational Psychology*, 56, 25–39. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.11.001>
- Bergh, O. Van den & Walentynowicz, M. (2016). Accuracy and bias in retrospective symptom reporting. *Current Opinion in Psychiatry*, 29, 302–308. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000267>
- Berkel, N. van, Goncalves, J., Hosio, S. & Kostakos, V. (2017). Gamification of mobile experience sampling improves data quality and quantity. *Proceedings of the ACM on Interactive, Mobile, Wearable and Ubiquitous Technologies*, 1(3), 1–21. <https://doi.org/10.1145/3130972>
- Berkel, N. van, Goncalves, J., Hosio, S., Sarsenbayeva, Z., Velloso, E. & Kostakos, V. (2020). Overcoming compliance bias in self-report studies: A cross-study analysis. *International Journal of Human-Computer Studies*, 134, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2019.10.003>
- Berth, H., Förster, P. & Brähler, E. (2003). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. *Jahrbuch für Kritische Medizin und Gesundheitswissenschaften*, 39, 108–124. Verfügbar unter: http://www.med.uni-magdeburg.de/jkmg/wp-content/uploads/2013/03/JKM_Band39_Kapitel08_Berth-et-al.pdf
- Berufsbildungsgesetz (BBiG). Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), 2020. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf
- Beste, J. & Trappmann, M. (2016). Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. *IAB-Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 21, 1–8. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2116.pdf>
- Bestgen, S. M. & Sabatella, F. (2016). Einblicke in das Praxisfeld von Job-Coaches. In R. Wegener, S. Deplazes, M. Hasenbein, H. Künzli, A. Ryter & B. Uebelhart (Hrsg.), *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen* (S. 139–150). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12854-8>

-
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Bischof, A. (2012). Mehr Erfolg im Coaching: Kompetenzsteigerung durch standardisierte Evaluation. *Wirtschaftspsychologie aktuell: Zeitschrift für Personal und Management*, 1, 59–61. Verfügbar unter: <http://coaching-evaluationen.de/assets/files/wirtschaftspsychologie-aktuell-1-2012-bischof.pdf>
- Bischoff, C., Schmädke, S., Adam, M., Dreher, C., Bencetic, D. & Limbacher, K. (2013). Wirksamkeit von Handheld-gestütztem Selbstmanagement (E-Coaching) in der Rehabilitationsnachsorge. *Verhaltenstherapie*, 23, 243–251. <https://doi.org/10.1159/000357041>
- Bleidick, U. (1998). Lernbehindertenpädagogik. In U. Bleidick, U. Hagemeyer, W. Rath, H. Stadler & K. H. Wisotzki (Hrsg.), *Blindenpädagogik, Gehörlosenpädagogik, Geistigbehindertenpädagogik, Körperbehindertenpädagogik, Lernbehindertenpädagogik* (Einführung in die Behindertenpädagogik, Bd. 2, 5., überarb. Aufl., S. 106–131). Stuttgart: Kohlhammer.
- Bobbert, M. & Werner, M. H. (2014). Autonomie/Selbstbestimmung. In C. Lenk, G. Duttge & H. Fangerau (Hrsg.), *Handbuch Ethik und Recht der Forschung am Menschen* (S. 105–114). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-35099-3_17
- Bolger, N., Davis, A. & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54, 579–616. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>
- Bolger, N. & Laurenceau, J.-P. (2013). *Intensive longitudinal methods: An introduction to diary and experience sampling research* (Methodology in the social sciences). New York, NY: Guilford.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (Springer-Lehrbuch, 7., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- Botting, N., Durkin, K., Toseeb, U., Pickles, A. & Conti-Ramsden, G. (2016). Emotional health, support, and self-efficacy in young adults with a history of language impairment. *British Journal of Developmental Psychology*, 34, 538–554. <https://doi.org/10.1111/bjdp.12148>
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M. & Sedikides, C. (2015). Personality change following unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 100, 991–1011. <https://doi.org/10.1037/a0038647>
- Brandmo, C., Aas, M., Colbjørnsen, T. & Olsen, R. (2019). Group coaching that promotes self-efficacy and role clarity among school leaders. *Scandinavian Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1659406>

- Brandstätter, V. & Schnelle, J. (2007). Motivationstheorien. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (Handbuch der Psychologie, Bd. 6, S. 51–58). Göttingen: Hogrefe.
- Breslow, N. E. & Clayton, D. G. (1993). Approximate inference in generalized linear mixed models. *Journal of the American Statistical Association*, *88*, 9–25. <https://doi.org/10.1080/01621459.1993.10594284>
- Brinkmann, C. (1984). Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, *17*, 454–473. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/mittab/1984/1984_4_MittAB_Brinkmann.pdf
- Briones-Rodriguez, C., Morales-Martinez, G. E., Santos-Alcantara, M. G., Lopez-Ramirez, E. O. & Urdiales-Ibarra, M. E. (2016). Cognitive algebra underlying high school student's self-efficacy judgment to solve mathematical problems in the classroom or online. *International Journal of Education*, *8*(2), 136–148. <https://doi.org/10.5296/ije.v8i2.9148>
- Broderick, J. E., Schwartz, J. E., Shiffman, S., Hufford, M. R. & Stone, A. A. (2003). Signaling does not adequately improve diary compliance. *Annals of Behavioral Medicine*, *26*, 139–148. https://doi.org/10.1207/S15324796ABM2602_06
- Broeck, A. Van den, Ruysseveldt, J. Van, Smulders, P. & Witte, H. De (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*, 581–609. <https://doi.org/10.1080/13594321003669053>
- Brose, A. & Ebner-Priemer, U. W. (2015). Ambulatory assessment in the research on aging: Contemporary and future applications. *Gerontology*, *61*, 372–380. <https://doi.org/10.1159/000371707>
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*, 1061–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.5.1061>
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: How is it done? *Qualitative Research*, *6*, 97–113. <https://doi.org/10.1177/1468794106058877>
- Bundesagentur für Arbeit. (2019). *Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen*. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2005). *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf - Benachteiligtenförderung - (2., überarbeitete Aufl.)*. Bonn: Bonifatius. Verfügbar unter: https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/veroeffentlichungen/2005/2005_Handbuch_BNF_Winter600dpi.pdf

-
- Bundesteilhabegesetz. Bundesteilhabegesetz vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 2 Nummer 2 des Gesetzes vom 30. November 2019 (BGBl. I S. 1948) geändert worden ist, 2019. Verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bthg/BTH-G.pdf>
- Burger, J. M. (1992). *Desire for control: Personality, social, and clinical perspectives* (The Plenum series in social/clinical psychology). New York: Plenum. <https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9984-2>
- Burger, J. M. & Cooper, H. M. (1979). The desirability of control. *Motivation and Emotion*, 3, 381–393. <https://doi.org/10.1007/BF00994052>
- Burt, D. & Talati, Z. (2017). The unsolved value of executive coaching: A meta-analysis of outcomes using randomised control trial studies. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(2), 17–24. <https://doi.org/10.24384/000248>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Pastorelli, C. & Cervone, D. (2004). The contribution of self-efficacy beliefs to psychosocial outcomes in adolescence: Predicting beyond global dispositional tendencies. *Personality and Individual Differences*, 37, 751–763. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.11.003>
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M. & Vecchio, G. M. (2006). Looking for adolescents' well-being: Self-efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 15, 30–43. <https://doi.org/10.1017/S1121189X00002013>
- Carpenter, R. W., Wycoff, A. M. & Trull, T. J. (2016). Ambulatory assessment: New adventures in characterizing dynamic processes. *Assessment*, 23, 414–424. <https://doi.org/10.1177/1073191116632341>
- Carr, D. J., Adia, A. C., Wray, T. B., Celio, M. A., Pérez, A. E. & Monti, P. M. (2020). Using the Internet to access key populations in ecological momentary assessment research: Comparing adherence, reactivity, and erratic responding across those enrolled remotely versus in-person. *Psychological Assessment*, 32, 768–779. <https://doi.org/10.1037/pas0000847>
- Chan, S. R., Torous, J., Hinton, L. & Yellowlees, P. (2014). Mobile tele-mental health: Increasing applications and a move to hybrid models of care. *Healthcare*, 2, 220–233. <https://doi.org/10.3390/healthcare2020220>
- Coduti, W. A. & Schoen, B. (2014). Hope model: A method of goal attainment with rehabilitation services clients. *Journal of Rehabilitation*, 80(2), 30–40. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/267391857_Hope_Model_A_Method_of_Goal_Attainment_with_Rehabilitation_Services_Clients
- Cohen, J. (2009). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Collins, A., Brown, J. S. & Newman, S. E. (1986). Cognitive apprenticeship: Teaching the craft of reading, writing and mathematics. In L. B. Resnick (Ed.), *Cognition and instruc-*

- tion: *Issues and agendas* (pp. 2–10). Hillsdale, NJ: Erlbaum. Retrieved from: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a178530.pdf>
- Conner, T. S. & Lehman, B. (2012). Getting started: Launching a study in daily life. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 89–107). New York, NY: Guilford.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6, 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Courvoisier, D. S., Eid, M. & Lischetzke, T. (2012). Compliance to a cell phone-based ecological momentary assessment study: The effect of time and personality characteristics. *Psychological Assessment*, 24, 713–720. <https://doi.org/10.1037/a0026733>
- Creswell, J. W. (2015). *A concise introduction to mixed methods research*. Los Angeles: SAGE.
- Daly, M., Delaney, L., Egan, M. & Baumeister, R. F. (2015). Childhood self-control and unemployment throughout the life span: Evidence from two British cohort studies. *Psychological Science*, 26, 709–723. <https://doi.org/10.1177/0956797615569001>
- Daniel, K. E., Daros, A. R., Beltzer, M. L., Boukhechba, M., Barnes, L. E. & Teachman, B. A. (2020). How anxious are you right now? Using ecological momentary assessment to evaluate the effects of cognitive bias modification for social threat interpretations. *Cognitive Therapy and Research*, 44, 538–556. <https://doi.org/10.1007/s10608-020-10088-2>
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dittmar, A., Meffre, R., Oliveira, F. De, Gehin, C. & Delhomme, G. (2005). Wearable medical devices using textile and flexible technologies for ambulatory monitoring. *Conference proceedings - IEEE engineering in medicine and biology society 2005*, 1, 7161–7164. <https://doi.org/10.1109/IEMBS.2005.1616159>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch, 5. Aufl.). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Döring, N. & Eichenberg, C. (2013). Von der E-Beratung zur M-Beratung: Chancen und Grenzen des Einsatzes von Mobilmedien. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendiek (Hrsg.), *Neue Beratungswelten: Fortschritte und Kontroversen* (Das Handbuch der Beratung, Bd. 3, S. 1601–1615). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Drittes Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III). Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt

- durch Artikel 24 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3256) geändert worden ist, 2020. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/SGB_3.pdf
- Ebert, D. D., Cuijpers, P., Muñoz, R. F. & Baumeister, H. (2017). Prevention of mental health disorders using internet- and mobile-based interventions: A narrative review and recommendations for future research. *Frontiers in Psychiatry*, 8, 116. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2017.00116>
- Ebner, K., Schulte, E.-M., Soucek, R. & Kauffeld, S. (2018). Coaching as stress-management intervention: The mediating role of self-efficacy in a framework of self-management and coping. *International Journal of Stress Management*, 25, 209–233. <https://doi.org/10.1037/str0000058>
- Ebner-Priemer, U. W. & Kubiak, T. (2007). Psychological and psychophysiological ambulatory monitoring: A review of hardware and software solutions. *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 214–226. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.4.214>
- Eckert, M. (2006). Entwicklungstrends in der Benachteiligtenförderung – Widersprüche und Tendenzen aus kritischer berufspädagogischer Sicht. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1, 19–23. Verfügbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/1089>
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2017). *Statistik und Forschungsmethoden: Mit Online-Materialien* (5., korrigierte Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Ellison, W. D., Trahan, A. C., Pinzon, J. C., Gillespie, M. E., Simmons, L. M. & King, K. Y. (2020). For whom, and for what, is experience sampling more accurate than retrospective report? *Personality and Individual Differences*, 163, 110071. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110071>
- Ely, K., Boyce, L. A., Nelson, J. K., Zaccaro, S. J., Hernez-Broome, G. & Whyman, W. (2010). Evaluating leadership coaching: A review and integrated framework. *The Leadership Quarterly*, 21, 585–599. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.06.003>
- Enders, C. K. & Tofighi, D. (2007). Centering predictor variables in cross-sectional multilevel models: A new look at an old issue. *Psychological Methods*, 12, 121–138. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.2.121>
- Engels, D., Engel, H. & Schmitz, A. (2016). *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe - Beeinträchtigung - Behinderung*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/976072/480512/6b249c2a22eb36f7a1ffb1f2029543b9/2017-01-18-teilhabebericht-2016-data.pdf?download=1>
- Eser, K.-H. (2006). Lernbehinderung, die Behinderung „auf den zweiten Blick“ - oder: Sind (junge) Menschen mit Lernbehinderung überhaupt behindert? (Berichte und Materialien / INBAS, Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach). In

- R. Kersten, C. Bölke & Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.), *Junge Menschen mit Behinderung in der Berufsausbildungsvorbereitung* (S. 45–65). Offenbach am Main: INBAS. Verfügbar unter: https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/veroeffentlichungen/2006/2006_INBAS_Junge_Menschen_m_Behinderung_BM_16.pdf
- Eser, K.-H. & Quick, R. (2013). Geht es um das Ziel oder ausschließlich um den Weg? – Nachhaltige Inklusion durch berufliche Rehabilitation in Berufsbildungswerken. *bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 05*, 1–15. Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/eser_quick_ft05-ht2013.pdf
- Eser, K.-H. & Sedlatschek-Dussling, M. (2005). Kompetenzorientierte Fördereffekte rehabilitationsspezifischer Berufsvorbereitung - BvB - bei lern- und mehrfachbehinderten Jugendlichen. *Berufliche Rehabilitation: Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe*, 19, 227–249.
- Fahrenberg, J. (1996). Ambulatory assessment: Issues and perspectives. In J. Fahrenberg & M. Myrtek (Eds.), *Ambulatory assessment: Computer-assisted psychological and psychophysiological methods in monitoring and field studies* (pp. 3–20). Seattle, WA: Hogrefe and Huber. Retrieved from: https://jochen-fahrenberg.de/uploads/media/Issues_and_perspectives__Fahrenberg_1996_.pdf
- Fahrenberg, J. (2010). Ambulantes Assessment. In H. Holling & B. Schmitz (Hrsg.), *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation* (Handbuch der Psychologie, Bd. 13, S. 201–212). Göttingen: Hogrefe.
- Fahrenberg, J., Leonhart, R. & Foerster, F. (2011). *Alltagsnahe Psychologie: Datenerhebung im Feld mit hand-held PC und physiologischem Mess-System*. <https://doi.org/10.6094/UNI-FR/12401>
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Pawlik, K. & Perrez, M. (2007). Ambulantes Assessment - Verhalten im Alltagskontext erfassen. *Psychologische Rundschau*, 58, 12–23. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.58.1.12>
- Feij, J. A. (1998). Work socialization of young people. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Personnel psychology* (Handbook of work and organizational psychology, Vol. 3, 2nd ed., pp. 207–256). East Sussex, UK: Psychology Press.
- Felfe, J. & Six, B. (2006). Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 37–60). Göttingen: Hogrefe.
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: And sex and drugs and rock „n“ roll* (4th ed.). Los Angeles: Sage.
- Filipp, S.-H. & Aymanns, P. (2018). *Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen: Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens* (2., aktualisierte Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

-
- Finch, W. H., Bolin, J. E. & Kelley, K. (2014). *Multilevel modeling using R*. Hoboken: Taylor and Francis. Retrieved from: <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=1641551>
- Fischer-Epe, M. (2015). *Coaching: Miteinander Ziele erreichen* (Miteinander reden: Praxis, Bd. 62713, 4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Fisher, C. D. & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 865–877. <https://doi.org/10.1002/job.1803>
- Franke, R. H. & Kaul, J. D. (1978). The Hawthorne Experiments: First statistical interpretation. *American Sociological Review*, 43, 623–643. <https://doi.org/10.2307/2094540>
- Freund, A. M. & Nikitin, J. (2018). Junges und mittleres Erwachsenenalter. In W. Schneider & U. Lindenbeger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (8., überarbeitete Aufl., S. 265–289). Weinheim: Beltz.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1, 3–23.
- Fryer, D. (1998). Agency restriction. In N. Nicholson (Ed.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (p. 12). Oxford, UK: Blackwell.
- Gavrilova, Y., Donohue, B., Galante, M. & Gavrilova, E. (2019). A controlled examination of motivational strategies: Is it better to motivate by reviewing positive consequences for goal achievement or negative consequences of not accomplishing goals? *Motivation Science*, 5, 235–256. <https://doi.org/10.1037/mot0000118>
- Gist, M. E. (1989). The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers. *Personnel Psychology*, 42, 787–805. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb00675.x>
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183–211. <https://doi.org/10.2307/258770>
- Glaesser, J. (2009). Arbeitslosigkeit als Risiko auf dem Berufsweg - Psychosoziale Bedingungsfaktoren. In H. Fend, F. Berger & U. Grob (Hrsg.), *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück: Ergebnisse der Life-Studie* (S. 123–239). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goetz, T., Frenzel, A. C., Stoeger, H. & Hall, N. C. (2010). Antecedents of everyday positive emotions: An experience sampling analysis. *Motivation and Emotion*, 34, 49–62. <https://doi.org/10.1007/s11031-009-9152-2>
- Goker, S. D. (2006). Impact of peer coaching on self-efficacy and instructional skills in TEFL teacher education. *System*, 34, 239–254. <https://doi.org/10.1016/j.system.2005.12.002>

- Gollwitzer, P. M. (1996). Das Rubikonmodell der Handlungsphasen. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation, Volition und Handlung* (Enzyklopädie der Psychologie, Serie Motivation und Emotion, Bd. 4, S. 531–582). Göttingen: Hogrefe.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
- Gordon Bar, S. (2014). How personal systems coaching increases self-efficacy and well-being for Israeli single mothers. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 59–74. Retrieved from: <https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/f672e926-98f2-4813-a87f-a28af9e8ffa0/1/vol12issue2-paper-05.pdf>
- Graf, E.-M. & Ukowitz, M. (2020). Transdisziplinarität in der Coaching-Prozessforschung – Neue Wege der Zusammenarbeit. *Coaching | Theorie & Praxis*. <https://doi.org/10.1365/s40896-020-00035-z>
- Graf, E.-M. & Wastian, M. (2014). Coaching macht (Hoch)Schule, wenn...: Erkenntnisse und Empfehlungen zur Qualitätssicherung im Coaching. *Wirtschaftspsychologie*, 2, 16–26.
- Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on goal attainment, metacognition, and mental health. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31, 253–263. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.3.253>
- Grant, A. & O'Connor, S. (2019). A brief primer for those new to coaching research and evidence-based practice. *The Coaching Psychologist*, 15(1), 3–10. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/333162365_A_brief_primer_for_those_new_to_coaching_research_and_evidence-based_practice/link/5cde6a7a299bf14d959f877f/download
- Grawe, K. (2000a). Grundriß einer Allgemeinen Psychotherapie. In M. Hochgerner & E. Wildberger (Hrsg.), *Was heilt in der Psychotherapie? Überlegungen zur Wirksamkeitsforschung und Methodenspezifischen Denkweisen* (Psychotherapeutische Theorie und Praxis, Bd. 5, S. 55–89). Wien: Facultas.
- Grawe, K. (2000b). *Psychologische Therapie* (2., korrigierte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Grawe, K., Donati, R. & Bernauer, F. (1995). *Psychotherapie im Wandel: Von der Konfession zur Profession* (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. (2010). A new frontier of research and practice: Observation of coaching behaviour. *The Coaching Psychologist*, 6(2), 97–105.
- Greif, S. (2011). Die wichtigsten Erkenntnisse aus der Coachingforschung für die Praxis aufbereitet. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching entwickeln: Forschung und Praxis im Dialog* (VS-Research, 1. Aufl., S. 34–43). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greif, S. (2013). Conducting organizational-based evaluations of coaching and mentoring programs. In J. Passmore, D. B. Peterson & T. Freire (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of*

- the psychology of coaching and mentoring* (Wiley-Blackwell handbooks in organizational psychology, pp. 445–470). Chichester, West Sussex, UK: Wiley Blackwell.
- Greif, S. (2015). Allgemeine Wirkfaktoren im Coachingprozess Verhaltensbeobachtungen mit einem Ratingverfahren. In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Bewertung von Coachingprozessen* (S. 51–80). Wiesbaden: Springer.
- Greif, S. (2016). Wie wirksam ist Coaching? Ein umfassendes Evaluationsmodell für Praxis und Forschung. In R. Wegener, M. Loebbert & A. Fritze (Hrsg.), *Coaching-Praxisfelder: Forschung und Praxis im Dialog* (S. 161–182). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10171-8>
- Greif, S., Schmidt, F. & Thamm, A. (2010). The rating of eight coaching success factors - observation manual -. Retrieved from: https://www.home.uni-osnabrueck.de/sgreif/downloads/Rating_of_Coaching_Success_Factors_Version4-May_2010.pdf
- Greif, S., Schmidt, F. & Thamm, A. (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt: Ein Überblick zum Stand der Theorieentwicklung und Forschung über Wirkfaktoren. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19, 375–390. <https://doi.org/10.1007/s11613-012-0299-4>
- Grevenstein, D. & Bluemke, M. (2017). Longitudinal factor analysis and measurement invariance of sense of coherence and general self-efficacy in adolescence. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(5), 377–387. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000294>
- Gross, P.-P. (2013). Coaching zur Stärkung der Innovations- und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), *Coaching-Praxisfelder: Forschung und Praxis im Dialog. Online-Teil* (S. 450–459). Wiesbaden: Springer VS. Verfügbar unter: http://www.springer.com/cda/content/document/cda_downloadaddocument/Coaching-Praxisfelder_Online-Teil.pdf?SGWID=0-0-45-1395402-p175274179
- Grottrian, A. (2011). Beratung und Mediation in der beruflichen Ausbildung. In R. Haack-Wegner, K. Helmken & A. Grottrian (Hrsg.), *Beratung von Jugendlichen: Zur Psychodynamik von Beratungsprozessen in der Schule und der beruflichen Ausbildung* (S. 92–160). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Gunthert, K. C. & Wenzel, S. J. (2012). Daily diary methods. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 144–159). New York, NY: Guilford.
- Haan, E. de & Duckworth, A. (2013). Signalling a new trend in executive coaching outcome research. *International Coaching Psychology Review*, 8(1), 6–19. Retrieved from: http://www.erikdehaan.com/wp-content/uploads/2013/08/2013_Signaling-a-new-trend-in-coaching-outcome-research.pdf
- Haan, E. de, Duckworth, A., Birch, D. & Jones, C. (2013). Executive coaching outcome research: The contribution of common factors such as relationship, personality match, and

- self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65, 40–57. <https://doi.org/10.1037/a0031635>
- Hackett, G. (1999). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232–258). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hamaker, E. L. (2012). Why researchers should think “within-person“: A paradigmatic rationale. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 43–61). New York, NY: Guilford.
- Hammarström, A. & Janlert, U. (2005). An agenda for unemployment research: A challenge for public health. *International Journal of Health Services*, 35(4), 765–777. <https://doi.org/10.2190/E42R-T7CP-42PT-9JB1>
- Handwerksordnung (HwO). Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3256) geändert worden ist, 2020. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/HwO.pdf>
- Hardering, F., Will-Zocholl, M. & Hofmeister, H. (2015). Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit: Zur Einführung. *Arbeit*, 24, 3–12. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2016-0002>
- Hartmann, M. & Riede, T. (2005). Erwerbslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept – Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. *Wirtschaft und Statistik*, 4, 303–310. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEAusgabe_derivate_00000029/1010200051044.pdf
- Hasenbein, M. (2016). E-Coaching in unserer Gesellschaft. In R. Wegener, S. Deplazes, M. Hasenbein, H. Künzli, A. Ryter & B. Uebelhart (Hrsg.), *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen* (S. 311–321). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12854-8>
- Hausherr Fischer, A., Enderli, L., Lippmann, E., Ullmann-Jungfer, G., Negri, C., Perrin, D. et al. (2013). Spezielle Anwendungsfelder und Fragestellungen. In E. Lippmann (Hrsg.), *Coaching* (S. 221–368). Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35921-7>
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. New York: David McKay Company.
- Heckhausen, H. (1987). Wünschen - Wählen - Wollen. In H. Heckhausen, P. M. Gollwitzer & F. E. Weinert (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften*. Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-71763-5_1
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (Springer-Lehrbuch, 2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Heckhausen, H. & Gollwitzer, P. M. (1986). Information processing before and after the formation of an intent. In F. Klix & H. Hagendorf (Eds.), *In memoriam Hermann Ebbinghaus:*

-
- Symposium on the structure and function of human memory* (pp. 1071–1082). Amsterdam: Elsevier/North-Holland.
- Heckhausen, H. & Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11(2), 101–120. <https://doi.org/10.1007/BF00992338>
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2018). *Motivation und Handeln* (Springer-Lehrbuch, 5., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53927-9>
- Heckman, J. J. (1990). Selection bias and self-selection. In J. Eatwell, M. Milgate & P. Newman (Eds.), *Econometrics* (pp. 201–224). London: The Macmillian Press Limited. https://doi.org/10.1057/9780230280816_29
- Hektner, J. M., Schmidt, J. A. & Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience sampling method: Measuring the quality of everyday life*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Hentrich, S., Müller, A., Zimmer, A. & Künzli, H. (2015). Zielerreichung im Coaching und die Rolle von Kontextfaktoren: Eine Feldstudie mit Führungskräften. *Coaching | Theorie & Praxis*, 1, 43–50. <https://doi.org/10.1365/s40896-015-0007-4>
- Hermer, M., Hirsch, O. & Röhrle, B. (2015). Inventar zur therapeutischen Beziehung (ITB): Entwicklung und teststatistische Überprüfung. *Forum der Psychoanalyse*, 31, 89–107. <https://doi.org/10.1007/s00451-013-0130-7>
- Heron, K. E., Everhart, R. S., McHale, S. M. & Smyth, J. M. (2017). Using mobile-technology-based Ecological Momentary Assessment (EMA) methods with youth: A systematic review and recommendations. *Journal of Pediatric Psychology*, 42, 1087–1107. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsx078>
- Heron, K. E. & Smyth, J. M. (2010). Ecological momentary interventions: Incorporating mobile technology into psychosocial and health behaviour treatments. *British Journal of Health Psychology*, 15, 1–39. <https://doi.org/10.1348/135910709X466063>
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474–487. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Herzberg, P. Y. (2011). Selbstdarstellung in Persönlichkeitsfragebögen: Das Phänomen der sozialen Erwünschtheit. In L. F. Hornke, M. Amelang & M. Kersting (Hrsg.), *Persönlichkeitsdiagnostik* (Enzyklopädie der Psychologie, Serie Psychologische Diagnostik, Bd. 4, S. 121–155). Göttingen: Hogrefe.
- Heß, T. & Roth, W. L. (2012). *Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung* (4. Aufl.). Kröning: Asanger.
- Himmelstein, P. H., Woods, W. C. & Wright, A. G. C. (2019). A comparison of signal- and event-contingent ambulatory assessment of interpersonal behavior and affect in social situations. *Psychological Assessment*, 31, 952–960. <https://doi.org/10.1037/pas0000718>

-
- Hofer, A. & Spurk, D. (2019). Die Rolle des Laufbahncommitments in der beruflichen Entwicklung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (Springer Reference Psychologie, S. 459–485). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1>
- Hofmans, J., Clercq, B. De, Kuppens, P., Verbeke, L. & Widiger, T. A. (2019). Testing the structure and process of personality using ambulatory assessment data: An overview of within-person and person-specific techniques. *Psychological Assessment*, *31*, 432–443. <https://doi.org/10.1037/pas0000562>
- Hohmeyer, K. & Kopf, E. (2020). Caught between two stools? Informal care provision and employment among welfare recipients in Germany. *Ageing and Society*, *40*, 162–187. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000806>
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (Prentice-Hall series in counseling and human development, 2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoppmann, C. A. & Riediger, M. (2009). Ambulatory assessment in lifespan psychology: An overview of current status and new trends. *European Psychologist*, *14*, 98–108. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.2.98>
- Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (Quantitative methodology series, 2nd ed.). New York, NY: Routledge, Taylor & Francis.
- Hox, J. J., Moerbeek, M. & Schoot, R. van de (2018). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (Quantitative methodology series, 3. ed.). New York, NY: Routledge.
- Hsieh, G., Li, I., Dey, A., Forlizzi, J. & Hudson, S. E. (2008). Using visualizations to increase compliance in experience sampling. *Proceedings of the 10th International Conference on Ubiquitous Computing* (pp. 164–167). New York, NY: Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/1409635.1409657>
- Huang, C. (2013). Gender differences in academic self-efficacy: A meta-analysis. *European Journal of Psychology of Education*, *28*, 1–35. <https://doi.org/10.1007/s10212-011-0097-y>
- Hufford, M. R. (2007). Special methodological challenges and opportunities in ecological momentary assessment. In A. A. Stone, S. Shiffman, A. A. Atienza & L. Nebeling (Eds.), *The science of real-time data capture: Self-reports in health research* (pp. 54–75). Oxford: Oxford University Press.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (2012). *Lebensphase Jugend: eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (Grundlagentexte Soziologie, 11., vollst. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Hyde, J., Hankins, M., Deale, A. & Marteau, T. M. (2008). Interventions to increase self-efficacy in the context of addiction behaviours: A systematic literature review. *Journal of Health Psychology*, *13*, 607–623. <https://doi.org/10.1177/1359105308090933>

-
- Ikramina, F. & Gustomo, A. (2014). Analysis of training evaluation process using Kirkpatrick's training evaluation model at Pt. Bank Tabungan Negara. *Journal of Business and Management*, 3, 102–111. Retrieved from: <https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/jbm/article/view/1088/739>
- Isengard, B. (2003). Youth unemployment: Individual risk factors and institutional determinants. A case study of Germany and the United Kingdom. *Journal of Youth Studies*, 6, 357–376. <https://doi.org/10.1080/1367626032000162096>
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309–314.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184–191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis* (Psychology of social issues). Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz.
- Jahoda, M. (1998). Manifest and latent functions. In N. Nicholson (Ed), *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (The Blackwell encyclopedia of management, Vol. 6, pp. 317–318). Oxford: Blackwell.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1960). *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie* (2., unveränderte Aufl.). Allensbach: Verlag für Demoskopie.
- Jerusalem, M. & Satow, L. (1999). Schulbezogene Selbstwirksamkeitserwartung (WIRKSCHUL). In R. Schwarzer & M. Jerusalem (Hrsg.), *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen: Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen* (S. 15–16). Berlin. Verfügbar unter: <http://www.psyc.de/skalendoku.pdf>
- Jobnet.AG. (o. J.). JobIMPULS Methode. <https://www.jobnet.ag/Produkte/JobIMPULS/JobIMPULS-wissenschaftliche-Grundlagen.php?nav=produkt>
- Johnson, E. I., Grondin, O., Barrault, M., Faytout, M., Helbig, S., Husky, M. et al. (2009). Computerized ambulatory monitoring in psychiatry: A multi-site collaborative study of acceptability, compliance, and reactivity. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 18, 48–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/mpr.276>
- Jones, A., Remmerswaal, D., Verveer, I., Robinson, E., Franken, I. H. A., Wen, C. K. F. et al. (2019). Compliance with ecological momentary assessment protocols in substance users: A meta-analysis. *Addiction*, 114(4), 609–619. <https://doi.org/10.1111/add.14503>

- Jones, R. J., Woods, S. A. & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 249–277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Kardorff, E. von, Klaus, S. & Meschnig, A. (2016). *Wege von der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme in das Beschäftigungssystem. Eine qualitative und quantitative Analyse individueller Verlaufskarrieren und ihrer biografischen und strukturellen Bedingungen*. Berlin: Humboldt–Universität zu Berlin. Verfügbar unter: https://www.reha.hu-berlin.de/de/lehrgebiete/rhs/forschung/wege-von-der-beruflichen-qualifizierungsmassnahme-in-das-beschaeftigungssystem/at_download/file
- Karver, M., Handelsman, J., Fields, S. & Bickman, L. (2006). Meta-analysis of therapeutic relationship variables in youth and family therapy: The evidence for different relationship variables in the child and adolescent treatment outcome literature. *Clinical Psychology Review*, 26, 50–65. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2005.09.001>
- Kauffeld, S. (2016). *Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung* (2. Aufl.). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-48130-1>
- Kieselbach, T. & Beelmann, G. (2007). Psychologie der Arbeitslosigkeit: Befunde, Interventionen und Forschungsperspektiven. In D. Frey & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (Enzyklopädie der Psychologie, Serie Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Bd. 6, S. 537–571). Göttingen: Hogrefe.
- Kieselbach, T., Klink, F., Scharf, G. & Schulz, S.-O. (1997). Chancen auf einen neuen Job? Teilnehmervoraussetzungen und Effekte eines Pilotprojektes für Lang-Langzeitarbeitslose. In G. Klein & H. Strasser (Hrsg.), *Schwer vermittelbar* (S. 333–359). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90790-5_14
- Kieselbach, T., Scharf, G. & Klink, F. (1997). Interventionsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose: Wiederbeschäftigung und psychosoziale Stabilisierung. In G. Klein & H. Strasser

-
- (Hrsg.), *Schwer vermittelbar* (S. 313–331). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90790-5_13
- Kilburg, R. R. (2001). Facilitating intervention adherence in executive coaching: A model and methods. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 251–267. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.4.251>
- Kirkpatrick, D. L. (1975a). Techniques for evaluating training programs: Part 1: Reaction. In D. L. Kirkpatrick (Ed.), *Evaluating training programs: A collection of articles from the Journal of the American Society for Training and Development* (pp. 1–5). Wisconsin: American Society for Training and Development. (Reprinted from “Techniques for evaluating training programs: Reaction“, November 1959, *Journal of the American Society for Training and Development*)
- Kirkpatrick, D. L. (1975b). Techniques for evaluating training programs: Part 2: Learning. In D. L. Kirkpatrick (Ed.), *Evaluating training programs: A collection of articles from the Journal of the American Society for Training and Development* (pp. 6–9). Wisconsin: American Society for Training and Development. (Reprinted from “Techniques for evaluating training programs: Learning“, December 1959, *Journal of the American Society for Training and Development*)
- Kirkpatrick, D. L. (1975c). Techniques for evaluating training programs: Part 3: Behavior. In D. L. Kirkpatrick (Ed.), *Evaluating training programs: A collection of articles from the Journal of the American Society for Training and Development* (pp. 10–13). Wisconsin: American Society for Training and Development. (Reprinted from “Techniques for evaluating training programs: Behavior“, January 1960, *Journal of the American Society for Training and Development*)
- Kirkpatrick, D. L. (1975d). Techniques for evaluating training programs: Part 4: Results. In D. L. Kirkpatrick (Ed.), *Evaluating training programs: A collection of articles from the Journal of the American Society for Training and Development* (pp. 14–17). Wisconsin: American Society for Training and Development. (Reprinted from “Techniques for evaluating training programs: Results“, February 1960, *Journal of the American Society for Training and Development*)
- Kirkpatrick, D. L. (1977). Evaluating training programs: Evidence vs. proof. *Training and Development Journal*, 31(11), 9–12.
- Kirkpatrick, J. D. & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick’s four levels of training evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press.
- Klassen, R. M. (2008). The optimistic self-efficacy beliefs of students with learning disabilities. *Exceptionality Education International*, 18(1), 93–112. <https://doi.org/10.5206/ee-i.v18i1.7617>

- Klawe, W. (2000). *Arbeit mit Jugendlichen: Einführung in Bedingungen, Ziele, Methoden und Sozialformen der Jugendarbeit* (Grundlagentexte soziale Berufe, 5. Aufl.). Weinheim: Juventa.
- Kleinbeck, U. (2010). Förderung motivationaler und volitionaler Kompetenzen in Arbeitsgruppen. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (Enzyklopädie der Psychologie, Serie Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, vollständige Neuausg., Bd. 1, S. 705–747). Göttingen: Hogrefe.
- Klumb, P., Elfering, A. & Herre, C. (2009). Ambulatory assessment in industrial/organizational psychology: Fruitful examples and methodological issues. *European Psychologist*, *14*, 120–131. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.2.120>
- Kokko, K., Bergman, L. R. & Pulkkinen, L. (2003). Child personality characteristics and selection into long-term unemployment in Finnish and Swedish longitudinal samples. *International Journal of Behavioral Development*, *27*, 134–144. <https://doi.org/10.1080/01650250244000137>
- Kolb, R. (2011). Gesprächsführung. In S. Bachmair, J. Faber & W. Willig (Hrsg.), *Beraten will gelernt sein: Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene* (10. Aufl., S. 16–84). Weinheim: Beltz.
- Königbauer, J., Letsch, J., Doeblner, P., Ebert, D. & Baumeister, H. (2017). Internet- and mobile-based depression interventions for people with diagnosed depression: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, *223*, 28–40. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.07.021>
- Korotitsch, W. J. & Nelson-Gray, R. O. (1999). An overview of self-monitoring research in assessment and treatment. *Psychological Assessment*, *11*, 415–425. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.11.4.415>
- Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K. & Möller, H. (2016). Der Stand der Coachingforschung: Kernergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, *23*, 5–23. <https://doi.org/10.1007/s11613-016-0444-6>
- Kraiger, K., Ford, J. K. & Salas, E. (1993). Application of cognitive skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 311–328. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.311>
- Kraus, R. & Woschée, R. (2018). Commitment und Identifikation mit Projekten. In M. Wastian, I. Braumandl, L. von Rosenstiel & M. A. West (Hrsg.), *Angewandte Psychologie für das Projektmanagement* (S. 187–206). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53929-3>
- Kroll, L. E. & Lampert, T. (2011). Unemployment, social support and health problems: Results of the GEDA study in Germany, 2009. *Deutsches Ärzteblatt Online*, *108*(4), 47–52. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0047>

-
- Kubinger, K. D., Rasch, D. & Yanagida, T. (2011). *Statistik in der Psychologie: Vom Einführungskurs bis zur Dissertation* (Psychlehrbuchplus). Göttingen: Hogrefe.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93267-5>
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 3., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2017). Datenanalyse in der Mixed-Methods-Forschung: Strategien der Integration von qualitativen und quantitativen Daten und Ergebnissen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(S2), 157–183. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0456-z>
- Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Berlin: Springer.
- Kuhl, J. (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 111–169). San Diego, CA: Academic Press.
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie: Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Göttingen: Hogrefe.
- Kühl, S. (2008). *Coaching und Supervision: Zur personenorientierten Beratung in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91136-6>
- Kuntsche, E. & Labhart, F. (2013). Using personal cell phones for ecological momentary assessment. *European Psychologist*, 18, 3–11. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000127>
- Lackaye, T., Margalit, M., Ziv, O. & Ziman, T. (2006). Comparisons of self-efficacy, mood, effort, and hope between students with learning disabilities and their non-LD-matched peers. *Learning Disabilities: Research and Practice*, 21, 111–121. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5826.2006.00211.x>
- Landmann, M., Pöhl, A. & Schmitz, B. (2005). Ein Selbstregulationstraining zur Steigerung der Zielerreichung bei Frauen in Situationen beruflicher Neuorientierung und Berufsrückkehr. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49, 12–26. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.49.1.12>
- Landmann, M. & Schmitz, B. (2004). Entwicklung, Einsatz und Evaluation eines strukturier-ten Tagebuchs zur Verbesserung der Zielerreichung bei Frauen in Phasen beruflicher Neuorientierung. In W. Bos, E.-M. Lankes, N. Plaßmeier & K. Schwippert (Hrsg.), *Heterogenität: Eine Herausforderung an die empirische Bildungsforschung* (S. 195–208). Münster: Waxmann.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational Dynamics*, 35, 332–340. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.008>

-
- Law, N., Woo, D., Torre, J. de la & Wong, G. (2018). *A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2* (No. UIS/2018/ICT/IP/51). Montreal: UNESCO Institute for Statistics. Retrieved from: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Larkin, K. C. (1987). Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking. *Journal of Counseling Psychology, 34*, 293–298. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.3.293>
- Lent, R. W. & Hackett, G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development: Pantheoretical prospects. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in theories of career choice and development* (pp. 77–101). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Lenz, U. (2019). Coaching im Kontext der VUCA-Welt: Der Umbruch steht bevor. In J. Heller (Hrsg.), *Resilienz für die VUCA-Welt* (S. 49–68). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21044-1_4
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15–63). New York, NY: Academic Press. Retrieved from: <https://hannalevenson.com/locus.pdf>
- Lewis, T. E. & Jones, K. D. (2019). Increasing principal candidates' self-efficacy through virtual coaching. *Journal of Organizational & Educational Leadership, 4*(3), 4. Retrieved from: <https://digitalcommons.gardner-webb.edu/joel/vol4/iss3/4>
- Lietzmann, T., Kupka, P., Lobato, P. R., Trappmann, M. & Wolff, J. (2018). Sozialer Arbeitsmarkt für Langzeiterwerbslose: Wer für eine Förderung infrage kommt. *IAB-Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20*, 1–12. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2018.pdf>
- Lim, R. H., Lent, R. W. & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology, 63*(5), 594–603. <https://doi.org/10.1037/cou0000154>
- LimeSurvey GmbH. (2010). LimeSurvey: An open source survey tool (Version 1.90 [9642]) [Computer software]. Hamburg, Deutschland. Retrieved from: <http://www.limesurvey.org>
- Lindart, M. (2016). *Was Coaching wirksam macht: Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11761-0>
- Lippmann, E. (2013a). Grundlagen auf der Basis eines systemisch-lösungsorientierten Beratungsansatzes. In E. Lippmann (Hrsg.), *Coaching* (S. 13–52). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35921-7>

-
- Lippmann, E. (2013b). Methoden im Coaching. In E. Lippmann (Hrsg.), *Coaching* (S. 427–454). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35921-7>
- Litvin, S., Saunders, R., Maier, M. A. & Lüttke, S. (2020). Gamification as an approach to improve resilience and reduce attrition in mobile mental health interventions: A randomized controlled trial. *PLOS ONE*, *15*(9), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237220>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*, 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, *15*, 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York: Routledge.
- Love, A. (2004). Implementation evaluation. In J. S. Wholey, H. P. Hatry & K. E. Newcomer (Eds.), *Handbook of practical program evaluation* (2nd ed., pp. 63–97). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lüdtke, O., Robitzsch, A., Trautwein, U. & Köller, O. (2007). Umgang mit fehlenden Werten in der psychologischen Forschung. *Psychologische Rundschau*, *58*, 103–117. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.58.2.103>
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, *40*, 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>
- Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *139*, 439–457. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.5.439-457>
- Maas, C. J. M. & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology*, *1*, 86–92. <https://doi.org/10.1027/1614-2241.1.3.86>
- MacLeod, A. K., Coates, E. & Hetherington, J. (2008). Increasing well-being through teaching goal-setting and planning skills: Results of a brief intervention. *Journal of Happiness Studies*, *9*, 185–196. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9057-2>
- Magnan, R. E., Köblitz, A. R., McCaul, K. D. & Dillard, A. J. (2013). Self-monitoring effects of ecological momentary assessment on smokers' perceived risk and worry. *Psychological Assessment*, *25*, 416–423. <https://doi.org/10.1037/a0031232>
- Malinauskas, R., Sniras, S. & Malinauskiene, V. (2018). Social self-efficacy training programme for basketball-playing students: A case study. *Revista de Psicologia del Deporte*, *27*(1), 165–185. Retrieved from: [https://revistes.uab.cat/rpd/article/view/v27-n1-malinauskas-sniras-malinauskiene](https://revistes.uab.cat/rpd/article/view/v27-n1-malinauskas-sniras-malinauskiene/Malinauskas_Sniras_Malinauskiene)

- Malone, J. (2001). Shining a new light on organizational change: Improving self-efficacy through coaching. *Organization Development Journal*, 19(2), 27–36.
- Manzoni, A. & Mooi-Reci, I. (2011). Early unemployment and subsequent career complexity: A sequence-based perspective. *Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch*, 131, 339–348. <https://doi.org/10.3790/schm.131.2.339>
- Margolis, H. & McCabe, P. P. (2006). Improving self-efficacy and motivation: What to do, what to say. *Intervention in School and Clinic*, 41, 218–227. <https://doi.org/10.1177/10534512060410040401>
- Marks, R., Allegrante, J. P. & Lorig, K. (2005). A review and synthesis of research evidence for self-efficacy-enhancing interventions for reducing chronic disability: Implications for health education practice (Part II). *Health Promotion Practice*, 6, 148–156. <https://doi.org/10.1177/1524839904266792>
- Martinek, D. & Kipman, U. (2016). Self-determination, self-efficacy and self-regulation in school: A longitudinal intervention study with primary school pupils. *Sociology Study*, 6, 124–133. <https://doi.org/10.17265/2159-5526/2016.02.005>
- Mason, A. E., Jhaveri, K., Cohn, M. & Brewer, J. A. (2018). Testing a mobile mindful eating intervention targeting craving-related eating: Feasibility and proof of concept. *Journal of Behavioral Medicine*, 41, 160–173. <https://doi.org/10.1007/s10865-017-9884-5>
- Mäthner, E., Jansen, A. & Bachmann, T. (2005). Wirksamkeit und Wirkfaktoren von Coaching. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 55–75). Göttingen: Hogrefe.
- Mayring, P., König, J., Birk, N. & Hurst, A. (2000). *Opfer der Einheit: Eine Studie zur Lehrerarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern* (Psychologie sozialer Ungleichheit). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- McChrystal, S. A., Collins, T., Silverman, D. & Fussell, C. (2015). *Team of teams: New rules of engagement for a complex world*. New York, NY: Portfolio/Penguin.
- McDowall, A., Freeman, K. & Marshall, S. (2014). Is FeedForward the way forward? A comparison of the effects of FeedForward coaching and Feedback. *International Coaching Psychology Review*, 9, 135–146. Retrieved from: <http://openaccess.city.ac.uk/4872/>
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Mei, W. & Yu, G. (2018). *basicTrendline: Add trendline and confidence interval of basic regression models to plot. R package version 2.0.3*. Retrieved from: <https://CRAN.R-project.org/package=basicTrendline>
- Meier, R., Faude-Koivisto, T., Eisenbart, U., Diedrichs, A. & Weber, J. (2021). *Ressourcenorientiertes Einzelcoaching nach ZRM Theoretische Grundlagen für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM®*. Bern: Hogrefe.

- Meuse, K. P. De, Dai, G. & Lee, R. J. (2009). Evaluating the effectiveness of executive coaching: Beyond ROI? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2, 117–134. <https://doi.org/10.1080/17521880902882413>
- Miller, G. A., Galanter, E. & Pribram, K. H. (1960). *Plans and the structure of behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Miller, L., Schüz, B., Walters, J. & Walters, E. H. (2017). Mobile technology interventions for asthma self-management: Systematic review and meta-analysis. *JMIR mHealth and uHealth*, 5, e57. <https://doi.org/10.2196/mhealth.7168>
- Minter, A. & Pritzker, S. (2017). Measuring adolescent social and academic self-efficacy: Cross-ethnic validity of the SEQ-C. *Research on Social Work Practice*, 27, 818–826. <https://doi.org/10.1177/1049731515615677>
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz's Theory. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (The Jossey-Bass management series, 2nd ed., pp. 145–196). San Francisco: Jossey-Bass.
- Moen, F. & Federici, R. A. (2012). The effect from coaching based leadership. *Journal of Education and Learning*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.5539/jel.v1n2p1>
- Moen, F. & Skaalvik, E. (2009). The effect from executive coaching on performance psychology. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(2), 31–49. Retrieved from: <https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/89e11575-fa06-473a-a6ab-8d202ca4e5d0/1/vol07issue2-paper-03.pdf>
- Mohr, G. (1997). *Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit* (Wirtschaftspsychologie). Frankfurt am Main: P. Lang.
- Mohr, G. (2001). Langzeiterwerbslosigkeit. In J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (Psychologie sozialer Ungleichheit, Bd. 12, S. 111–131). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09986-4>
- Mohr, G. & Duresso, R. (2012). Erwerbslosigkeit. In E. Bamberg, G. Mohr & C. Busch (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (S. 187–204). Göttingen: Hogrefe.
- Moore, E., Williams, A., Bell, I. & Thomas, N. (2020). Client experiences of blending a coping-focused therapy for auditory verbal hallucinations with smartphone-based ecological momentary assessment and intervention. *Internet Interventions*, 19, 100299. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2019.100299>
- Moraß, A. M., Regensburger, L., Riedl, E. M., Thieme, I., Thomas, J. & Wagner, M. (2018). Selbstwirksamkeitscoaching für Rehabilitanden im BBW: Pilotprojekt. *Die Berufliche Rehabilitation: Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe*, 32, 322–333.
- movisensXS (Version 1.1.1) [Smartphone App]. (2017). Karlsruhe, Deutschland: movisens GmbH.

- movisensXS (Version 1.3.2) [Smartphone App]. (2018). Karlsruhe, Deutschland: movisens GmbH.
- movisensXS (Version 1.4.6) [Smartphone App]. (2019). Karlsruhe, Deutschland: movisens GmbH.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18, 207–233. <https://doi.org/10.1023/A:1027349115277>
- Mühlpfordt, S., Paul, K. & Mohr, G. (2018). Interventionen für Erwerbslose. In S. Greif & K.-C. Hamborg (Hrsg.), *Methoden der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie* (Enzyklopädie der Psychologie, Serie Psychologische Interventionsmethoden, Bd. 3, S. 559–619). Göttingen: Hogrefe.
- Müller, A., Mohr, G. & Rigotti, T. (2004). Differenzielle Aspekte psychischer Beanspruchung aus Sicht der Zielorientierung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25, 213–225. <https://doi.org/10.1024/0170-1789.25.4.213>
- Mundi, M. S., Lorentz, P. A., Grothe, K., Kellogg, T. A. & Collazo-Clavell, M. L. (2015). Feasibility of smartphone-based education modules and ecological momentary assessment/intervention in pre-bariatric surgery patients. *Obesity Surgery*, 25, 1875–1881. <https://doi.org/10.1007/s11695-015-1617-7>
- Muris, P. (2001). A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youths. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23, 145–149. <https://doi.org/10.1023/A:1010961119608>
- Nelson, R. O. & Hayes, S. C. (1981). Theoretical explanations for reactivity in self-monitoring. *Behavior Modification*, 5, 3–14. <https://doi.org/10.1177/014544558151001>
- Neukom, M., Schnell, K. & Boothe, B. (2011). Die Arbeitsbeziehung im Coaching – ein Stiefkind der Forschung. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 18, 317. <https://doi.org/10.1007/s11613-011-0242-0>
- Neumann, D. M., Lenske, W., Werner, D. & Hekman, D. B. (2010). *Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderungen oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2010/63653/Kosten_und_Nutzen_der_beruflichen_Rehabilitation-18.pdf
- Neumann, M. & Werner, D. (2011). Teilhabe am Erwerbsleben durch berufliche Rehabilitation - Kostenfaktor oder lohnende Investition? Ergebnisse einer Befragung von BBW-Absolventinnen und -absolventen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP*, 40(2), 30–34. Verfügbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/6625>

-
- Neumann, M. & Werner, D. (2012). *Berufliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher: Erwerbsintegration und Teilhabe der Absolventen von Berufsbildungswerken* (iw Analysen. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 81). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd._81_Berufliche_REHA.pdf
- Neuntes Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX). Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, 2020. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/SGB_IX.pdf
- Nezlek, J. B. (2011). *Multilevel modeling for social and personality psychology*. London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446287996>
- Nezlek, J. B. (2017). A practical guide to understanding reliability in studies of within-person variability. *Journal of Research in Personality*, 69, 149–155. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.06.020>
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 156–168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L. & Wehmeyer, M. L. (2011). A multivariate analysis of the self-determination of adolescents. *Journal of Happiness Studies*, 12, 245–266. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9191-0>
- Oerter, R. & Dreher, E. (2008). Jugendalter. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (6., vollständig überarbeitete Aufl., S. 271–331). Weinheim: Beltz PVU.
- Oettingen, G. & Gollwitzer, P. M. (2002). Theorien der modernen Zielpychologie. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie* (Bd. 3, 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 51–73). Bern: Hans Huber.
- Olander, E. K., Fletcher, H., Williams, S., Atkinson, L., Turner, A. & French, D. P. (2013). What are the most effective techniques in changing obese individuals' physical activity self-efficacy and behaviour: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 10, 29. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-10-29>
- Olson, C. L. (1976). On choosing a test statistic in multivariate analysis of variance. *Psychological Bulletin*, 83, 579–586. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.83.4.579>
- Olvera Astivia, O. L., Gadermann, A. & Guhn, M. (2019). The relationship between statistical power and predictor distribution in multilevel logistic regression: A simulation-based approach. *BMC Medical Research Methodology*, 19, 97. <https://doi.org/10.1186/s12874-019-0742-8>
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-PI-R: NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae*. Göttingen: Hogrefe.

- Oswald, T. M., Winder-Patel, B., Ruder, S., Xing, G., Stahmer, A. & Solomon, M. (2018). A pilot randomized controlled trial of the ACCESS program: A group intervention to improve social, adaptive functioning, stress coping, and self-determination outcomes in young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *48*, 1742–1760. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3421-9>
- Pajares, F. (2005). Current directions in self-efficacy research. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Advances in motivation and achievement: A research annual, Bd. 10, S. 1–49). Greenwich, CT: JAI Press. Retrieved from: <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/effchapter.html>
- Panagos, R. J. & DuBois, D. L. (1999). Career self-efficacy development and students with learning disabilities. *Learning Disabilities Research & Practice*, *14*, 25–34. https://doi.org/10.1207/sldrp1401_3
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L. & Amiot, C. E. (2009). The stress-buffering effects of control on task satisfaction and perceived goal attainment: An experimental study of the moderating influence of desire for control. *Applied Psychology*, *58*, 622–652. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00367.x>
- Paul, K. I. & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, *31*, 45–64. <https://doi.org/10.1002/job.622>
- Paul, K. I., Geithner, E. & Moser, K. (2007). A test of Jahoda's latent deprivation model with persons who are out of the labor force. *LASER Discussion Papers*, *9*. Retrieved from: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/20.pdf>
- Paul, K. I. & Moser, K. (2001). Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (Psychologie sozialer Ungleichheit, Bd. 12, S. 83–110). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09986-4>
- Paul, K. I. & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *79*, 595–621. <https://doi.org/10.1348/096317905X70823>
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, *74*, 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Paul, K. I. & Moser, K. (2017). Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit: Folgen für die Laufbahngestaltung und Karriereberatung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 1–32). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6_12-1

-
- Paul, K. I., Vastamäki, J. & Moser, K. (2016). Frustration of life goals mediates the negative effect of unemployment on subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 17, 447–462. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9603-7>
- Pekkan, N. Ü. (2018). Is it possible to improve self-efficacy with coaching? *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 9, 2017–2032. Retrieved from: http://www.ijoess.com/Makaleler/720686270_32.%202017-2032%20nazmiye%20ülkü%20pekkan.pdf
- Pfammatter, M. & Tschacher, W. (2012). Wirkfaktoren der Psychotherapie – eine Übersicht und Standortbestimmung. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 60, 67–76. <https://doi.org/10.1024/1661-4747/a000099>
- Pinheiro, J., Bates, D., DebRoy, S., Sarkar, D. & R Core Team. (2020). *nlme: Linear and non-linear mixed effects models. R package version 3.1-148*. Retrieved from: <https://CRAN.R-project.org/package=nlme>
- Pinquart, M., Juang, L. P. & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329–346. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00031-3)
- Pospeschill, M. & Siegel, R. (2018). *Methoden für die klinische Forschung und diagnostische Praxis: Ein Praxisbuch für die Datenauswertung kleiner Stichproben*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-54726-7>
- Pramana, G., Parmanto, B., Kendall, P. C. & Silk, J. S. (2014). The SmartCAT: An m-health platform for ecological momentary intervention in child anxiety treatment. *Telemedicine and e-Health*, 20, 419–427. <https://doi.org/10.1089/tmj.2013.0214>
- Preacher, K. J., Curran, P. J. & Bauer D. J. (2006). Computational tools for probing interaction effects in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 31, 437–448. <https://doi.org/10.3102/10769986031004437>
- Prestwich, A., Kellar, I., Parker, R., MacRae, S., Learmonth, M., Sykes, B. et al. (2014). How can self-efficacy be increased? Meta-analysis of dietary interventions. *Health Psychology Review*, 8, 270–285. <https://doi.org/10.1080/17437199.2013.813729>
- Preziosa, A., Grassi, A., Gaggioli, A. & Riva, G. (2009). Therapeutic applications of the mobile phone. *British Journal of Guidance & Counselling*, 37, 313–325. <https://doi.org/10.1080/03069880902957031>
- Proudfoot, J. (2013). The future is in our hands: The role of mobile phones in the prevention and management of mental disorders. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 47, 111–113. <https://doi.org/10.1177/0004867412471441>
- Rakauskiene, V. & Dumciene, A. (2013). Alteration of adolescent self-efficacy when applying brief counseling at school. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 41, 893–899. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.6.893>

- Rásky, É., Stronegger, W.-J. & Freidl, W. (1996). Employment status and its health-related effects in rural Styria, Austria. *Preventive Medicine*, 25, 757–763. <https://doi.org/10.1006/pmed.1996.0116>
- Ratschinski, G. (2014). Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, 27, 1–29. Verfügbar unter: www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf
- Rauen, C. (2001). *Coaching: Innovative Konzepte im Vergleich* (2., aktualisierte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Rauen, C. (2005a). Der Ablauf eines Coaching-Prozesses. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 273–287). Göttingen: Hogrefe.
- Rauen, C. (2005b). Varianten des Coachings im Personalentwicklungsbereich. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 111–136). Göttingen: Hogrefe.
- Rees, D. W. & Cooper, C. L. (1992). The occupational stress indicator locus of control scale: Should this be regarded as a state rather than trait measure? *Work & Stress*, 6, 45–48. <https://doi.org/10.1080/02678379208257038>
- Reichert, M., Kapteinat, I., Lauvai, I., Hennig, O., Reinhard, I., Braun, U. et al. (2018). Erste Schritte zu Smartphone-basierten Sportinterventionen im Alltag? Eine Pilotuntersuchung der Effekte einer Sportintervention auf die Alltagsstimmung depressiver Personen. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 25, 156–163. <https://doi.org/10.1026/1612-5010/a000243>
- Reid, S. C., Kauer, S. D., Dudgeon, P., Sanci, L. A., Shrier, L. A. & Patton, G. C. (2009). A mobile phone program to track young people's experiences of mood, stress and coping: Development and testing of the mobiletype program. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(6), 501–507. <https://doi.org/10.1007/s00127-008-0455-5>
- Reid, S. C., Kauer, S. D., Hearps, S. J. C., Croke, A. H. D., Khor, A. S., Sanci, L. A. et al. (2013). A mobile phone application for the assessment and management of youth mental health problems in primary care: Health service outcomes from a randomised controlled trial of mobiletype. *BMC Family Practice*, 14, 84. <https://doi.org/10.1186/1471-2296-14-84>
- Reims, N., Tisch, A. & Tophoven, S. (2016). Junge Menschen mit Behinderung: Reha-Verfahren helfen beim Berufseinstieg. *IAB-Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 7, 1–8. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0716.pdf>

-
- Reims, N., Tophoven, S., Tisch, A., Jentzsch, R., Nivorozhkin, D. A., Köhler, M. et al. (2018). *Aufbau und Analyse des LTA- Rehaprozessdatenpanels – Endbericht* – (Forschungsbericht, Bd. 503, S. 1-127). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/externe/2018/k180207302.pdf>
- Reio, T. G., Rocco, T. S., Smith, D. H. & Chang, E. (2017). A critique of Kirkpatrick’s evaluation model. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 29(2), 35–53. <https://doi.org/10.1002/nha3.20178>
- Reis, H. T. (2012). Why researchers should think “real-world“: A conceptual rationale. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 3–21). New York, NY: Guilford.
- Reuschenbach, B. & Funke, J. (2011). Ambulantes Assessment. In L. F. Hornke, M. Amelang & M. Kersting (Hrsg.), *Leistungs-, Intelligenz- und Verhaltensdiagnostik* (Enzyklopädie der Psychologie, Serie Psychologische Diagnostik, Bd. 3, S. 529–594). Göttingen: Hogrefe.
- Riedener Nussbaum, A. & Storch, M. (2018). *Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche: ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell* (4., unveränderte Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Riedl, E. M., Schmid, R. F., Moraß, A. M. & Thomas, J. (2021). Ambulatory assessment as a heuristic research method in the field of occupational rehabilitation. In T. Johansen & W. H. Dittrich (Hrsg.), *Occupational Health and Rehabilitation* (FOM-Edition: FOM Hochschule für Oekonomie & Management, S. 165–184). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33484-0_13
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rintala, A., Wampers, M., Myin-Germeys, I. & Viechtbauer, W. (2019). Response compliance and predictors thereof in studies using the experience sampling method. *Psychological Assessment*, 31, 226–235. <https://doi.org/10.1037/pas0000662>
- Roekel, E. van, Keijsers, L. & Chung, J. M. (2019). A review of current ambulatory assessment studies in adolescent samples and practical recommendations. *Journal of Research on Adolescence*, 29, 560–577. <https://doi.org/10.1111/jora.12471>
- Rogers, C. R. (1978). *Die Kraft des Guten: Ein Appell zur Selbstverwirklichung*. München: Kindler.
- Rogge, B. G., Kuhnert, P. & Kastner, M. (2007). Zeitstruktur, Zeitverwendung und psychisches Wohlbefinden in der Langzeitarbeitslosigkeit. *psychosozial*, 109(3), 85–103.
- Rönkä, A., Malinen, K., Jokinen, K. & Häkkinen, S. (2015). A mobile-assisted working model for supporting daily family life: A pilot study. *The Family Journal*, 23, 180–189. <https://doi.org/10.1177/1066480714565333>

- Roth, A. M., Felsher, M., Reed, M., Goldshear, J. L., Truong, Q., Garfein, R. S. et al. (2017). Potential benefits of using ecological momentary assessment to study high-risk polydrug use. *mHealth: A Journal for Research, Validation, and Discussion of Mobile Technology, Digital health, and Medicine*, 3(10), 46. <https://doi.org/10.21037/mhealth.2017.10.01>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45, 489–493. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.4.489>
- Roundtable der Coachingverbände. (2015). Profession: Coach. Verfügbar unter: <https://www.roundtable-coaching.eu/wp-content/uploads/2015/03/RTC-Profession-Coach-2015-03-19-Positionspapier.pdf>
- RStudio Team. (2019). RStudio: Integrated Development for R (Version 1.2.5033) [Computer Software]. Boston, MA: RStudio, PBC.
- Runyan, J. D., Steenbergh, T. A., Bainbridge, C., Daugherty, D. A., Oke, L. & Fry, B. N. (2013). A smartphone ecological momentary assessment/intervention “app” for collecting real-time data and promoting self-awareness. *PLOS ONE*, 8(8), e71325. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0071325>
- Rüst, T. (2017). Job-Coaching und Eingliederungsmanagement. In T. Geisen & P. Möscher (Hrsg.), *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (S. 1–22). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07462-3_18-1
- Salgado, J. F., Blanco, S. & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 93–102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Sarkar, D. (2008). *Lattice: Multivariate data visualization with R*. New York: Springer.
- Satir, V. (1967). *Conjoint family therapy* (revised ed.). Palo Alto, CA: Science and behavior books.
- Satow, L. (2002). Unterrichtsklima und Selbstwirksamkeitsdynamik. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (S. 174–191). Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3935/pdf/ZfPaed_44_Beiheft_Satow_Unterrichtsklima_D_A.pdf
- Satow, L. & Schwarzer, R. (2003). Entwicklung schulischer und sozialer Selbstwirksamkeitserwartung: Eine Analyse individueller Wachstumskurven. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 50, 168–181.
- Schäfer, C. (2017). *Patientencompliance: Adhärenz als Schlüssel für den Therapieerfolg im Versorgungsalltag*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13003-9>

- Schäfer, T. (2016). *Methodenlehre und Statistik: Einführung in die Datenerhebung, deskriptive Statistik und Inferenzstatistik*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11936-2>
- Schermuly, C. C. (2020, November). *Die „Zukünfte“ des Coaching – Ergebnisse aus der Delphi-Studie*. Vortrag gehalten auf der RTC-online, online.
- Schermuly, C. C., Schermuly-Haupt, M.-L., Schölmerich, F. & Rauterberg, H. (2014). Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie ...– Negative Effekte von Coaching. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 58, 17–33. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000129>
- Schlösser, A. & Kiesele, K. (2017). Job-Coaching: Karriereberatung für eine neue Zielgruppe. *Coaching Magazin*, (1), 34–38. Verfügbar unter: https://qrc-verband.de/images/news2017/CM_2017-1_Job-Coaching_A.Schloesser_K.Kiesele.pdf
- Schlösser, A. & Kiesele, K. (2018). *Job-Coaching: Arbeitssuchende für den Arbeitsmarkt fit machen*. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Schmid, B. E. (2009). Vom Schatten herrschender Verhältnisse oder: Was fördert Organisationales Commitment? *Psychologie des Alltagshandelns*, 2(2), 22–32. Verfügbar unter: http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%202%20No%202/Schmid.pdf
- Schmidt, M. & Bildat, L. (2012). Transfermessung von Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19, 473–486. <https://doi.org/10.1007/s11613-012-0303-z>
- Schmidt, T. & Keil, J.-G. (2004). Erfolgsfaktoren beim Einzel-Coaching: Ein Screening der Coachinglandschaft aus Sicht von Coachingnehmern. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 11, 239–252. <https://doi.org/10.1007/s11613-004-0025-y>
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik* (Springer-Lehrbuch, 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- Schmillen, A. & Umkehrer, M. (2017). The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience. *International Labour Review*, 156, 465–494. <https://doi.org/10.1111/ilr.12079>
- Schmitt, A., Gielnik, M. M. & Seibel, S. (2019). When and how does anger during goal pursuit relate to goal achievement? The roles of persistence and action planning. *Motivation and Emotion*, 43, 205–217. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9720-4>
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (1997). The interrupted managerial career path: A longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 411–434. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1552>
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy and education and instruction. In J. E. Maddux (Eds.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (The Plenum series in social/clinical psychology, pp. 281–303). New York, NY: Plenum.

- Schunk, D. H. & Meece, J. L. (2005). Self-efficacy development in adolescents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 71–96). Greenwich: Information Age Publishing.
- Schwartz, J. E. & Stone, A. A. (1998). Strategies for analyzing ecological momentary assessment data. *Health Psychology, 17*(1), 6–16. <https://doi.org/10.1037//0278-6133.17.1.6>
- Schwarz, N. (2012). Why researchers should think “real-time“: A cognitive rationale. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 22–42). New York, NY: Guilford.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource. *Diagnostica, 40*, 105–123.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K. & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-efficacy Scale. *Applied Psychology, 46*, 69–88. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01096.x>
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (S. 28–53). Weinheim: Beltz. Verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3930/pdf/ZfPaed_44_Beiheft_Schwarzer_Jerusalem_Konzept_der_Selbstwirksamkeit_D_A.pdf
- Scriven, M. (1972). Die Methodologie der Evaluation. In C. Wulf (Hrsg.), *Evaluation: Beschreibung und Bewertung von Unterricht, Curricula und Schulversuchen* (Erziehung in Wissenschaft und Praxis, Bd. 18, S. 60–91). München: Piper. Verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2009/1423/pdf/Scriven_Methodologie_EvaluationD_A.pdf
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. (1994). Empfehlungen zur sonderpädagogischen Förderung in den Schulen in der Bundesrepublik Deutschland: Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 06.05.1994. Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1994/1994_05_06-Empfehlung-sonderpaed-Foerderung.pdf
- Selenko, E., Batinic, B. & Paul, K. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda’s model in a four-wave study: Latent deprivation and distress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 723–740. <https://doi.org/10.1348/096317910X519360>
- Seyd, W. & Schulz, K. (2012). Ergebnisse und Erkenntnisse der Teilnehmer-Eingangserhebung (TEE) Herbst 2011 - Frühling 2012. *Die Berufliche Rehabilitation: Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe, 26*, 224–230.
- Shazer, S. de & Dolan, Y. M. (2015). *Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute* (Systemische Therapie, 4. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer-Verl.

- Shiffman, S., Stone, A. A. & Hufford, M. R. (2008). Ecological momentary assessment. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4(1), 1–32. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091415>
- Shogren, K. A., Palmer, S. B., Wehmeyer, M. L., Williams-Diehm, K. & Little, T. D. (2012). Effect of intervention with the self-determined learning model of instruction on access and goal attainment. *Remedial and Special Education*, 33, 320–330. <https://doi.org/10.1177/0741932511410072>
- Shrout, P. E. & Lane, S. P. (2012). Psychometrics. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds), *Handbook of research methods for studying daily life* (pp. 302–320). New York: Guilford.
- Silvia, P. J., Kwapil, T. R., Eddington, K. M. & Brown, L. H. (2013). Missed beeps and missing data: Dispositional and situational predictors of nonresponse in Experience sampling research. *Social Science Computer Review*, 31, 471–481. <https://doi.org/10.1177/0894439313479902>
- Singer, E. & Ye, C. (2013). The use and effects of incentives in surveys. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 645, 112–141. <https://doi.org/10.1177/0002716212458082>
- Singer, J. D. & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195152968.001.0001>
- Snijders, T. A. B. & Bosker, R. J. (2012). *Multilevel analysis an introduction to basic and advanced multilevel modeling*. Los Angeles, DA: SAGE.
- Sonesh, S. C., Coultas, C. W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E. & Salas, E. (2015). The power of coaching: A meta-analytic investigation. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 8, 73–95. <https://doi.org/10.1080/17521882.2015.1071418>
- Sorbi, M. J., Mak, S. B., Houtveen, J. H., Kleiboer, A. M. & Doornen, L. J. P. van. (2007). Mobile web-based monitoring and coaching: Feasibility in chronic migraine. *Journal of Medical Internet Research*, 9(5), e38. <https://doi.org/10.2196/jmir.9.5.e38>
- Specht, J., Egloff, B. & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 862–882. <https://doi.org/10.1037/a0024950>
- Statistisches Bundesamt. (2019). Erwerbslosigkeit. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Methoden/Erwerbslosigkeit.html>
- Stein, R. (2014). Gestaltung ökologischer Übergänge: Von der Schule in den Beruf. In G. W. Lauth, M. Grünke & J. C. Brunstein (Hrsg.), *Interventionen bei Lernstörungen: Förderung, Training und Therapie in der Praxis* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 543–550). Göttingen: Hogrefe.

- Steinebach, U. & Steinebach, C. (2006). Jugendberatung. In C. Steinebach (Hrsg.), *Handbuch Psychologische Beratung* (S. 355–373). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Steiner, K., Egger-Subotitsch, A. & Weber, M. (2006). *Individuelle Lebenslagen von RehabilitandInnen: Erfolgsaspekte der sozialen und beruflichen Rehabilitation*. Wien: abif – analyse. beratung. interdisziplinäre forschung. Verfügbar unter: https://www.abif.at/deutsch/download/Files/35_RehabilitandInnen-Endbericht.pdf
- Steyer, R., Schwenkmezger, P., Notz, P. & Eid, M. (1997). *Mehrdimensionaler Befindlichkeitsfragebogen (MDBF)*. Göttingen: Hogrefe.
- Stone, A. A., Broderick, J. E., Schwartz, J. E., Shiffman, S., Litcher-Kelly, L. & Calvanese, P. (2003). Intensive momentary reporting of pain with an electronic diary: Reactivity, compliance, and patient satisfaction. *Pain*, *104*, 343–351. [https://doi.org/10.1016/S0304-3959\(03\)00040-X](https://doi.org/10.1016/S0304-3959(03)00040-X)
- Stone, A. A. & Shiffman, S. (1994). Ecological momentary assessment (Ema) in behavioral medicine. *Annals of Behavioral Medicine*, *16*, 199–202. <https://doi.org/10.1093/abm/16.3.199>
- Stone, A. A. & Shiffman, S. (2002). Capturing momentary, self-report data: A proposal for reporting guidelines. *Annals of Behavioral Medicine*, *24*, 236–243. https://doi.org/10.1207/S15324796ABM2403_09
- Storch, M. (2011). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen* (S. 185–207). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stott, F. D. (1982). Ambulatory monitoring. *Journal of Physics E: Scientific Instruments*, *15*, 619–626. <https://doi.org/10.1088/0022-3735/15/6/004>
- Struck, P. (2013). Berufswahlprozesse Jugendlicher - Effekte von Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartung auf die Berufswahlaktivitäten. In M. Fischell & C. Schmidt (Hrsg.), *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 11* (S. 1–14). Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ws11/struck_ws11-ht2013.pdf
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (The Jossey-Bass management series, 2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sweet, S. N., Fortier, M. S., Strachan, S. M. & Blanchard, C. M. (2012). Testing and integrating self-determination theory and self-efficacy theory in a physical activity context. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, *53*, 319–327. <https://doi.org/10.1037/a0030280>
- Tai, W.-T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, *35*, 51–65. <https://doi.org/10.1108/00483480610636786>

- Theeboom, T., Beersma, B. & Vianen, A. E. M. van (2013). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>
- Tisch, A., Brötzmann, N., Heun, K., Rauch, A., Reims, N., Schlenker, K. et al. (2017). Berufliche Rehabilitation aus Sicht der Teilnehmenden: Eine qualitative Befragung von Rehabilitanden und Rehabilitandinnen im Förderbereich der Bundesagentur für Arbeit - Explorationsstudie im Rahmen des Projektes „Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben: Qualitative Befragung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Förderbereich der Bundesagentur für Arbeit – Abschlussbericht* – (Forschungsbericht, Bd. 480, S. 1-45). Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-480-abschlussbericht-teilhabe-behinderter-menschen-am-arbeitsleben.pdf?__blob=publication-File&v=1
- Tommasi, M., Grassi, P., Balsamo, M., Picconi, L., Furnham, A. & Saggino, A. (2018). Correlations between personality, affective and filial self-efficacy beliefs, and psychological well-being in a sample of Italian adolescents. *Psychological Reports*, *121*, 59–78. <https://doi.org/10.1177/0033294117720698>
- Tophoven, S. (2020). Junge Menschen mit Behinderungen - Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. In A. Rauch & S. Tophoven (Hrsg.), *Integration in den Arbeitsmarkt: Teilhabe von Menschen mit Förder- und Unterstützungsbedarf* (S. 45–63). Stuttgart: Kohlhammer.
- Trull, T. J. & Ebner-Priemer, U. (2013). Ambulatory assessment. *Annual Review of Clinical Psychology*, *9*, 151–176. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050212-185510>
- Trull, T. J. & Ebner-Priemer, U. W. (2020). Ambulatory assessment in psychopathology research: A review of recommended reporting guidelines and current practices. *Journal of Abnormal Psychology*, *129*, 56–63. <https://doi.org/10.1037/abn0000473>
- Tschannen-Moran, M. & McMaster, P. (2009). Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The Elementary School Journal*, *110*, 228–245. <https://doi.org/10.1086/605771>
- Tucker-Seeley, K. R. (2008). *The effects of using likert vs. visual analogue scale response options on the outcome of a web-based survey of 4th through 12th grade students: Data from a randomized experiment*. Boston: Boston College. Retrieved from: <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101314/datastream/PDF/view>

- Uedelhoven, S., Reisch, P., Reuter, D. & Nachtwei, J. (2016). Persönlichkeit und berufliche Bewährung in der Fachlaufbahn. *Akademie*, 4, 112–117. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/profile/Jens_Nachtwei/publication/311269133_Persönlichkeit_und_berufliche_Bewahrung_in_der_Fachlaufbahn/links/584052ab08ae61f75dcee0e3.pdf
- UN-Behindertenrechtskonvention. Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 21. Dezember 2008. Verfügbar unter: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xavstartbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl208s1419.pdf
- Uysal, S. D. & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32, 980–992. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.008>
- Venables, W. N. & Ripley, B. D. (2002). *Modern applied statistics with S* (4. ed.). New York: Springer.
- Versluis, A., Verkuil, B., Spinhoven, P., Ploeg, M. M. van der & Brosschot, J. F. (2016). Changing mental health and positive psychological well-being using ecological momentary interventions: A systematic review and metaanalysis. *Journal of Medical Internet Research*, 18(6), e152. <https://doi.org/10.2196/jmir.5642>
- Viinikainen, J. & Kokko, K. (2012). Personality traits and unemployment: Evidence from longitudinal data. *Journal of Economic Psychology*, 33, 1204–1222. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.09.001>
- Volmer, J. & Köppe, C. (2019). Prognose von Laufbahnerfolg. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (Springer Reference Psychologie, S. 361–390). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1>
- Vries, H. de, Kamphuis, W., Oldenhuis, H., Schans, C. van der & Sanderman, R. (2019). Modelling employee resilience using wearables and apps: A conceptual framework and research design. *International Journal on Advances in Life Sciences*, 11, 110–117. Retrieved from: https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/27501758/lifsci_v11_n34_2019_2.pdf
- Vukman, K. B., Lorger, T. & Schmidt, M. (2018). Perceived self-efficacy and social anxiety changes in high school students with learning disabilities (LD) during first year of secondary vocational education. *European Journal of Special Needs Education*, 33, 584–594. <https://doi.org/10.1080/08856257.2017.1410320>
- Wacker, A. (2001). Marienthal und die sozialwissenschaftliche Arbeitslosenforschung - ein historischer Rück- und Ausblick. In J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (Psychologie sozialer Ungleichheit, Bd. 12, S. 397–414). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J. & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142, 400–426. <https://doi.org/10.1037/bul0000019>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Warschburger, P. (2009). *Beratungspsychologie: Mit 24 Abbildungen und 29 Tabellen*. Heidelberg: Springer.
- Wastian, M. (2015). Wirkfaktoren auch im E-Coaching nutzen: Was passiert in der „Black Box“ des virtuellen Coaching-Prozesses? In H. Geißler & R. Wegener (Hrsg.), *Bewertung von Coachingprozessen* (S. 299–321). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04140-3_16
- Waters, L. E. & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: A comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593–604. <https://doi.org/10.1002/job.156>
- Wechsler, T. (2012). Das coachingtool-spezifische Wirkfaktorenmodell. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19, 405–423. <https://doi.org/10.1007/s11613-012-0305-x>
- Wegener, R., Deplazes, S., Hasenbein, M., Künzli, H., Ryter, A. & Uebelhart, B. (2016). *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12854-8>
- Wehmeyer, M. L. & Shogren, K. A. (2016). Self-determination and choice. In N. N. Singh (Ed.), *Handbook of evidence-based practices in intellectual and developmental disabilities* (Evidence-based practices in behavioral health, pp. 561–584). Cham: Springer International. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26583-4_21
- Weichold, K. & Silbereisen, R. K. (2018). Jugend (10-20 Jahre). In W. Schneider & U. Lindenberg (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (8., überarbeitete Aufl., S. 239–263). Weinheim: Beltz.
- Weissmann, R., Bartosch, U. & Thomas, J. (2019). Selbstbestimmung in der Berufswahlentscheidung fördern. In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid & G. Tafner (Hrsg.), *Bildung = Berufsbildung?!* (S. 311–323). Bielefeld. Verfügbar unter: <http://doi.org/10.3278/6004660w311>
- Wen, C. K. F., Schneider, S., Stone, A. A. & Spruijt-Metz, D. (2017). Compliance with mobile ecological momentary assessment protocols in children and adolescents: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 19(4), e132. <https://doi.org/10.2196/jmir.6641>
- Wickham, H. (2016). *ggplot2: Elegant graphics for data analysis* (2nd ed.). New York: Springer.
- Widmer-Wolf, P. (2008). «Besonderer Förderbedarf» aus methodologischer Sicht. In W. Schley (Hrsg.), *Systemische Sonderpädagogik: empirische Beiträge und reflexiv-kritische Perspektiven* (S. 59–93). Bern: Haupt.

- Wiethoff, C. (2011). *Übergangskoaching mit Jugendlichen: Wirkfaktoren aus Sicht der Coachingnehmer beim Übergang von der Schule in die Ausbildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92622-3>
- Wilhelm, P. & Schoebi, D. (2007). Assessing mood in daily life. Structural validity, sensitivity to change, and reliability of a short-scale to measure three basic dimensions of mood. *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 258–267. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.4.258>
- Willutzki, U. & Teismann, T. (2013). *Ressourcenaktivierung in der Psychotherapie* (Fort-schritte der Psychotherapie). Göttingen: Hogrefe.
- Wilmers, F., Munder, T., Leonhart, R., Herzog, T., Plassmann, R., Barth, J. et al. (2008). Die deutschsprachige Version des Working Alliance Inventory – short revised (WAI-SR) – Ein schulenübergreifendes, ökonomisches und empirisch validiertes Instrument zur Erfassung der therapeutischen Allianz. *Klinische Diagnostik und Evaluation*, 1, 343–358. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/228336420_Die_deutschsprachige_Versi-on_des_Working_Alliance_Inventory_-_short_revised_WAI-SR_-_Ein_schulenübergrei-fendes_ökonomisches_und_empirisch_validiertes_Instrument_zur_Erfassung_der_thera-peutischen_Allia/link/0912f502529add3220000000/download
- Winefield, A. H., Tiggemann, M. & Winefield, H. R. (1991). The psychological impact of un-employment and unsatisfactory employment in young men and women: Longitudinal and cross-sectional data. *British Journal of Psychology*, 82, 473–486. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1991.tb02414.x>
- Wong, E., Tschan, F. & Semmer, N. K. (2017). Effort in emotion work and well-being: The role of goal attainment. *Emotion*, 17, 67–77. <https://doi.org/10.1037/emo0000196>
- Woodward, N. J. & Strudler Wallston, B. (1987). Age and health care beliefs: Self-efficacy as a mediator of low desire for control. *Psychology and Aging*, 2, 3–8. <https://doi.org/10.1037//0882-7974.2.1.3>
- Wright, C., Dietze, P. M., Agius, P. A., Kuntsche, E., Livingston, M., Black, O. C. et al. (2018). Mobile phone-based ecological momentary intervention to reduce young adults' al-cohol use in the event: A three-armed randomized controlled trial. *JMIR mHealth and uHealth*, 6(7), e149. <https://doi.org/10.2196/mhealth.9324>
- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee posi-tive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of perso-nal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Ma-nagement*, 14, 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

-
- Zempel, J. & Moser, K. (2001). Die Evaluation von Trainings für Erwerbslose. In J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (Psychologie sozialer Ungleichheit, Bd. 12, S. 301–320). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09986-4>
- Zenger, M., Berth, H., Brähler, E. & Stöbel-Richter, Y. (2013). Health complaints and unemployment: The role of self-efficacy in a prospective cohort study. *Journal of Social and Clinical Psychology, 32*, 97–115. <https://doi.org/10.1521/jscp.2013.32.1.97>
- Ziemen, K. (2018). *Didaktik und Inklusion*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666711404>
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 82–91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>
- Zweites Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB II). Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 42 des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3096) geändert worden ist, 2020. Verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/SGB_2.pdf

Anhänge

Anhang A. Ergänzende Informationen zu Projekt I.....	xliii
A.1 Beschreibung der Auswertung der Monitoring-Daten in Workcoach.....	xliii
A.2 Beispiel einer Auswertung in Workcoach.....	xlvi
A.3 Coaching-Fragebogen.....	xlvi
A.4 Einfluss von Kovariaten auf situative Zielerreichung.....	li
A.5 Intraindividuelle Zeitverläufe der situativen Zielerreichung.....	lii
Anhang B. Ergänzende Informationen zur Hauptstudie von Projekt II.....	lvi
B.1 Weitere soziodemographische Merkmale der Stichprobe.....	lvi
B.2 Dokumentationsbogen zu den Coaching-Gesprächen.....	lvii
B.3 Items zur Erfassung des Feedbacks.....	lxiii
B.4 Intraindividuelle Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring.....	lxv
Anhang C. Ergänzende Informationen zur Folgestudie von Projekt II.....	lxxii
C.1 Weitere soziodemographische Merkmale der Stichprobe.....	lxxii
C.2 Wirkfaktoren-bezogene Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees: Definitionen qualitativ erfasster (Sub-)Variablen.....	lxxiii

Anhang A. Ergänzende Informationen zu Projekt I

A.1 Beschreibung der Auswertung der Monitoring-Daten in Workcoach³³

Allgemeines zur Auswertung der Smartphone-Befragungsdaten

Die Bereitstellung der Auswertung der Befragungsergebnisse erfolgt automatisiert mittels der professureigenen Software Workcoach. Die Ergebnisse werden hier anschaulich in Grafiken und farbigen Tabellen dargestellt. Der genaue Aufbau der Auswertung wird im Folgenden beschrieben. Beachten Sie dazu bitte auch die bebilderte Schritt-für-Schritt-Anleitung im Anhang dieses Leitfadens³⁴. Grundsätzlich besteht die Auswertung aus zwei Teilen:

1. **Übersichtsseite** aller Kund*innen, die Sie betreuen
2. **Einzelansichten** pro Kunde*Kundin

Übersichtsseite der Auswertung der Smartphone-Befragungsdaten

Hier findet sich eine tabellarische Aufstellung zur Veränderung der mittleren Angaben der Kunden*innen zu den erfassten Variablen. Konkret wird aufgelistet, wie weit die Mittelwerte im aktuellen Zeitraum von den mittleren Angaben in einem Referenzzeitraum absolut abweichen, sprich: Mittelwert (aktueller Zeitraum) – Mittelwert(Referenzzeitraum). Dabei gilt:

- **Aktueller Zeitraum:** Wird so eingestellt, dass er die letzten drei Tage umfasst.
- **Referenzzeitraum:** Wird so eingestellt, dass er die letzten fünf Tage vor dem aktuellen Zeitraum umfasst.
- Die Zeiträume sind anhand der von Ihnen eingegebenen Datumsangaben auf der Übersichtsseite ersichtlich.

Folglich gibt es drei Arten, wie sich die Variablenmittelwerte im aktuellen Zeitraum im Vergleich zum Referenzzeitraum verändert haben können:

- Wert im aktuellen Zeitraum im Vergleich zum vorherigen Referenzzeitraum **auffallend gefallen**
- Wert im aktuellen Zeitraum im Vergleich zum vorherigen Referenzzeitraum **auffallend gestiegen**
- **keine auffallende Veränderung** des Variablen-Mittelwerts

Zur Veranschaulichung und schnelleren Erfassbarkeit, ob derartige Veränderungen als kritisch, neutral oder positiv einzuordnen sind, werden die Werte mit Symbolen gekennzeichnet (Tabelle A1). Da sich diese Übersichtsseite auf Smartphone-Befragungsdaten der letzten acht Tage bezieht, ist diese erst ab dem achten Erhebungstag vollständig aussagekräftig.

33 Die Darstellung wurde auf die für diese Arbeit wesentlichen Inhalte reduziert.

34 Dieser Anhang des Leitfadens mit der bebilderten Schritt für Schritt-Anleitung ist in dieser Arbeit nicht abgedruckt.

Tabelle A1. Symbole und Grenzwerte zur Beurteilung der Veränderungen der Variablenwerte

Einordnung der Veränderung	Symbol	Grenzwert
Kritisch	Roter Pfeil nach unten ↓	$x \leq -3$
Neutral	Waagrecht oranger Doppelpfeil ↔	$-3 < x \leq 3$
Positiv	Grüner Pfeil nach oben ↑	$x > 3$

Einzelansicht pro Kund*in in Auswertung der Smartphone-Befragungsdaten

Hier wird die aktuelle Compliance im Monitoring angezeigt. Zudem werden die einzelnen Mittelwerte der erfassten Variablen tageweise sowohl tabellarisch als auch graphisch mittels eines Liniendiagramms dargestellt. Zudem werden die Variablen-Mittelwerte eines bestimmten Zeitraums (z.B. die letzten fünf Tage) tabellarisch aufgelistet und graphisch in einem Liniendiagramm dargestellt, um einen Trend erkennbar zu machen. Da sich diese Trends auf Smartphone-Befragungsdaten der letzten fünf Tage beziehen, sind diese erst ab dem fünften Erhebungstag vollständig aussagekräftig.

Zur Veranschaulichung und schnelleren Erfassbarkeit, ob derartige Mittelwerte als kritisch, neutral oder positiv einzuordnen sind, werden für die einzelnen Variablenwerte folgende in Tabelle A2 ersichtlichen Kennzeichnungen verwendet.

Tabelle A2. Symbole und Grenzwerte zur Beurteilung der Variablen-Mittelwerte

Einordnung des Mittelwerts	Kennzeichnung	Grenzwert
Kritisch	Rote Hinterlegung der Werte	$x \leq 3$
Neutral	Gelbe Hinterlegung der Werte	$3 < x \leq 5$
Positiv	Grüne Hinterlegung der Werte	$x > 5$

A.2 Beispiel einer Auswertung in Workcoach³⁵

Erster Teil der Auswertung: Übersichtsseite von TN 38

Übersicht

Aktueller Zeitraum: 3 Tage

Startdatum Enddatum

Referenz-Zeitraum: 5 Tage

Startdatum Enddatum

Aktualisieren

Teilnehmer	Zielerreichung - Veränderung	Selbstbestimmung - Veränderung	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung - Veränderung
	-1,00 ↔	-0,83 ↔	0,67 ↔

Abbildung A1. Übersichtsseite mit Auflistung der Veränderungen der Variablenwerte von TN 38 (für Stand vom 29.03.2019)

³⁵ Die Darstellung wurde auf die für diese Arbeit wesentlichen Inhalte reduziert.

Zweiter Teil der Auswertung von TN 38: Einzelansicht bestehend aus fünf Teilen

An 53 / 86 Durchgängen teilgenommen

Abbildung A2. Anzahl bisher ausgefüllter Monitoring-Befragungen von TN 38 (ganzer Interventionszeitraum)

Tägliche Mittelwerte			
Tag	Zielerreichung	Selbstbestimmung	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung
15.03.2019	6,00	5,50	5,00
16.03.2019	4,00	4,00	3,50
17.03.2019	5,50	6,50	5,50
18.03.2019	7,00	6,00	6,00
19.03.2019	7,00	7,00	3,00
20.03.2019	6,00	2,00	6,00
21.03.2019			
22.03.2019	7,00	6,00	6,00
23.03.2019	5,00	2,00	6,00
24.03.2019	6,00	5,00	5,00
25.03.2019	6,00	6,00	6,00
26.03.2019	7,00	7,00	6,00
27.03.2019	7,00	2,50	6,00
28.03.2019	3,50	6,00	7,00
29.03.2019	5,00	5,00	6,50

Abbildung A3. Tabelle der täglichen Mittelwerte von TN 38 (Ausschnitt des Interventionszeitraums)

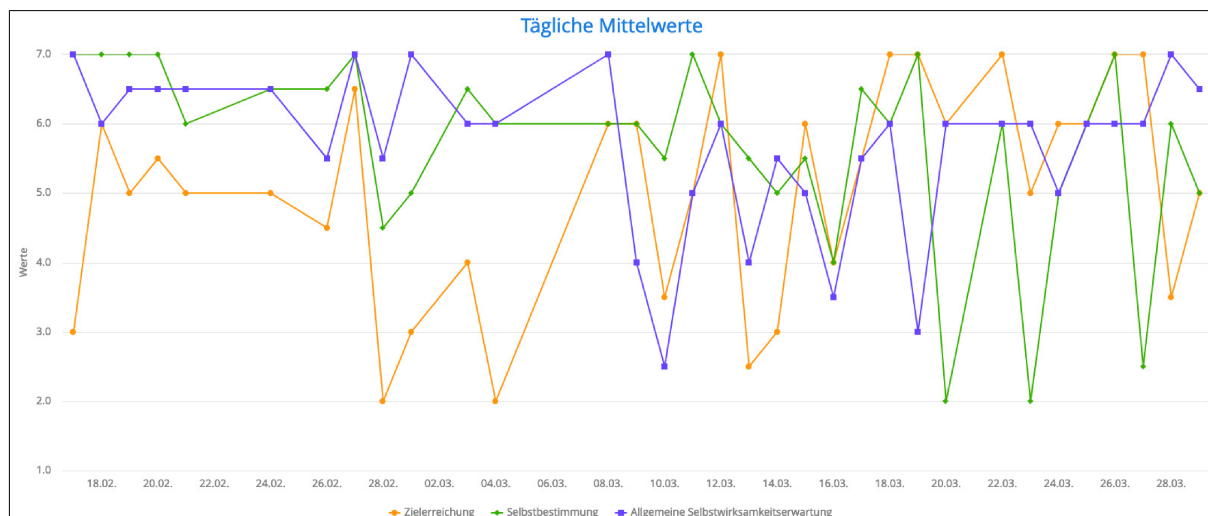


Abbildung A4. Liniendiagramm der täglichen Mittelwert von TN 38 (ganzer Interventionszeitraum)

Mittelwerte der letzten 5 Tage			
Tag	Zielerreichung	Selbstbestimmung	Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung
15.03.2019	4,44	5,78	5,00
16.03.2019	4,22	5,11	4,67
17.03.2019	4,20	5,30	4,70
18.03.2019	4,89	5,33	5,00
19.03.2019	5,63	5,63	4,63
20.03.2019	5,57	5,14	4,71
21.03.2019	6,20	5,60	5,20
22.03.2019	6,75	5,25	5,25
23.03.2019	6,25	4,25	5,25
24.03.2019	6,00	3,75	5,75
25.03.2019	6,00	5,00	5,80
26.03.2019	6,17	5,33	5,83
27.03.2019	6,29	4,43	5,86
28.03.2019	5,75	5,13	6,13
29.03.2019	5,56	5,11	6,33

Abbildung A5. Tabelle der Trendwerte bzw. jeweiligen Mittelwerte der letzten fünf Tage von TN 38 (Ausschnitt des Interventionszeitraums)

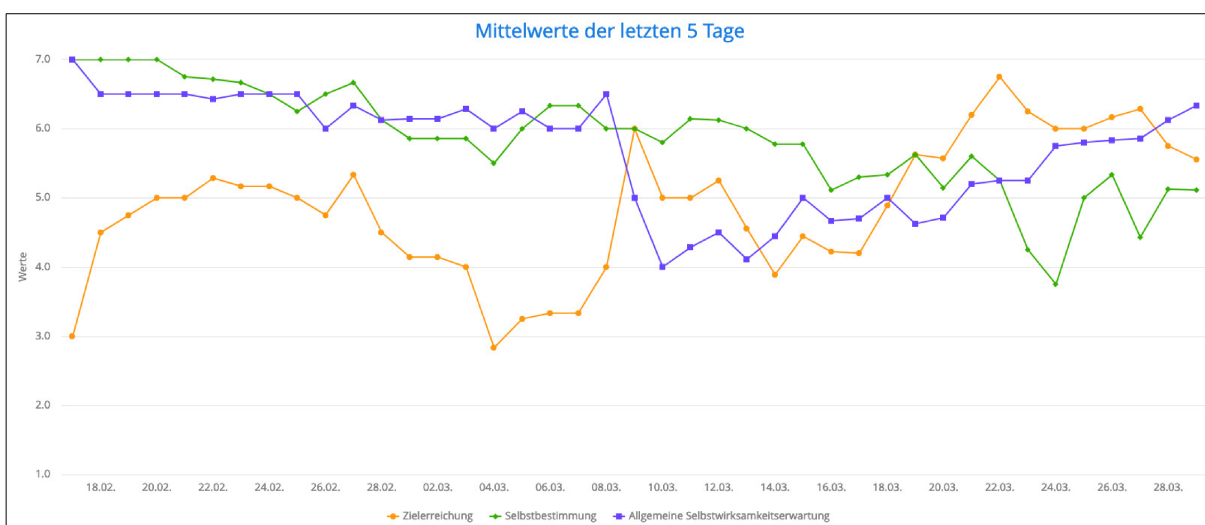


Abbildung A6. Liniendiagramm der Trendwerte bzw. Mittelwerte der letzten fünf Tage von TN 38 (ganzer Interventionszeitraum)

A.3 Coaching-Fragebogen³⁶

Wir interessieren uns aus wissenschaftlichen Gründen im Rahmen der Projektdurchführung dafür, inwiefern die Auswertung der Monitoring-Daten in die Coaching-Gespräche eingebunden wird. Ihre Antworten dienen dazu, die Smartphone-Befragung zu verbessern und ihre Wirksamkeit prüfen zu können.

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen deshalb nach jedem Coaching-Gespräch mit einem Kunden/einer Kundin.

Das Ausfüllen dauert ca. 5-10 Minuten.

Zum Starten klicken Sie bitte auf den Weiter-Button unten in der Mitte.

Allgemeine Angaben zum Coaching-Gespräch

Bei der Beantwortung des folgenden Fragebogens beziehe ich mich auf das Coaching-Gespräch mit dem/der Kunden/in mit eCoach-ID: _____

Datum des Coaching-Gesprächs: _____

Vorbereitung auf das Coaching-Gespräch

Konnten Sie die Auswertung der Monitoring-Daten zur Vorbereitung auf das Coaching-Gespräch einsehen?

- Ja
- Nein

[Falls erstes Item dieses Abschnitts mit *Ja* beantwortet wurde:]³⁷

Wie viel Zeit hat die Vorbereitung in Anspruch genommen? _____ (Angabe in Minuten)

[Falls erstes Item dieses Abschnitts mit *Ja* beantwortet wurde :]

Welcher Teil der Monitoring-Auswertung war zur Vorbereitung hilfreich?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Übersichtsseite mit Auflistung der Veränderung der Variablenwerte
- Anzahl bisher ausgefüllter Durchgänge durch den/die Kunden/in auf der Einzelansicht
- Tabelle der täglichen Mittelwerte auf der Einzelansicht
- Liniendiagramm der täglichen Mittelwerte auf der Einzelansicht

36 Die Darstellung wurde auf die für diese Arbeit wesentlichen Inhalte reduziert.

37 In eckigen Klammern sind die Bedingungen der Itemanzeige angegeben. Für die Coachs waren diese nicht explizit lesbar.

- Tabelle der Trendwerte/Mittelwerte über die letzten fünf Tage auf der Einzelansicht
- Liniendiagramm der Trendwerte/Mittelwerte über die letzten fünf Tage auf der Einzelansicht

Durchführung und Inhalte des Coaching-Gesprächs

Inwiefern haben sich Inhalte der Auswertung der Monitoring-Daten mit den Inhalten des Coaching-Gesprächs gedeckt?

- Aus den Daten hat sich Gesprächsbedarf ergeben.
- Behandelte Themen haben sich in den Monitoring-Daten widergespiegelt, obwohl sie nicht aufgrund der Auswertung angesprochen wurden.
- Es gab keine Überschneidungen.

Hat die Auswertung der Monitoring-Daten im Coaching-Gespräch eine Rolle gespielt?

- Ja, es wurde explizit darüber gesprochen.
- Ja, es waren hilfreiche Hintergrundinformationen, die jedoch nicht explizit thematisiert werden konnten.
- Nein.

[Falls zweites Item dieses Abschnitts mit einer zustimmenden Antwort beantwortet wurde:]

Welcher Teil der Monitoring-Auswertung war für das Gespräch hilfreich?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Übersichtsseite mit Auflistung der Veränderung der Variablen
- Anzahl bisher ausgefüllter Durchgänge durch den/die Kunden/in auf der Einzelansicht
- Tabelle der täglichen Mittelwerte auf der Einzelansicht
- Liniendiagramm der täglichen Mittelwerte auf der Einzelansicht
- Tabelle der Trendwerte/Mittelwerte über die letzten fünf Tage auf der Einzelansicht
- Liniendiagramm der Trendwerte/Mittelwerte über die letzten fünf Tage auf der Einzelansicht

[Falls zweites Item dieses Abschnitts mit einer zustimmenden Antwort beantwortet wurde:]

Inwiefern hat Ihnen die Auswertung der Monitoring-Daten für das Gespräch genützt?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Erhalt von Informationen über seltene Ereignisse
- Erfassung und Dokumentation verzerrungsfreier, situationsspezifischer Selbstbeurteilungen
- Erhalt von täglichen Detailinformationen
- Erhalt von Informationen über Tendenzen und Verläufe
- Anschauliche Darstellung verschiedener Variablen

- Informationen im Coaching-Gespräch aus zwei Quellen (mündlicher Bericht und Monitoring)
- Es gab keine hilfreichen Informationen.
- Die erkannten Informationen waren mir schon zuvor bekannt.

[Falls zweites Item dieses Abschnitts mit *Ja, es wurde explizit darüber gesprochen* beantwortet wurde:]

Durch wen wurde die Auswertung der Monitoring-Daten als Inhalt des Coaching-Gesprächs eingebracht?

- Durch Sie als Coach
- Durch den/die Kunden/in

[Falls zweites Item dieses Abschnitts mit *Ja, es wurde explizit darüber gesprochen* beantwortet wurde:]

Welche der im Monitoring-Fragebogen erfasste/n Variable/n war/en Inhalt des Gesprächs?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

- Allgemeine Selbstwirksamkeit
- Zielerreichung
- Selbstbestimmung

Beurteilung

Sind bei der Einsicht der Auswertung der Monitoring-Daten Schwierigkeiten aufgetreten?

- Nein
- Ja, folgende Schwierigkeiten: _____

Hat der Kunde/die Kundin Schwierigkeiten mit der Monitoring-Befragung berichtet?

- Nein
- Ja, folgende Schwierigkeiten: _____

Hat der/die Kunde/in Hinweise darauf gegeben, inwiefern die Monitoring-Befragung bei ihm/ihr etwas bewirkt?

- Nein
- Ja, nämlich: _____

Vielen Dank für Ihre Auskünfte und Bemühungen.

A.4 Einfluss von Kovariaten auf situative Zielerreichung

Tabelle A3. Kennwerte des hierarchischen Modells zum Einfluss von Kovariaten auf situative Zielerreichung

Feste Effekte	<i>B</i>	<i>t(df)</i>	<i>p</i>
Konstanter Term	5.90	14.42(1945)	.000
Alter ¹	0.02	0.79(29)	.439
Dauer Arbeitslosigkeit ¹	-0.00	-0.73(29)	.473
Anzahl Kinder im Haushalt ¹	0.28	1.73(29)	.095
Geschlecht ²	-0.43	-1.19(29)	.245
Schulabschluss ²	-0.13	-1.05(29)	.301
Zusammenleben mit Partner*in im Haushalt ²	0.02	0.11(29)	.917
Zufällige Effekte	<i>Var</i>		
Konstanter Term	0.99		
Residuum	1.10		
Kovarianzstruktur	phi [95% KI phi]		
corCAR1	0.20 [0.16, 0.25]		
Modellgüte	Nullmodell	Additives Modell	
Devianz	7029.26	6050.93	
Δ Devianz		978.334**	
<i>df</i>	3	10	
Stichprobenumfang			
n_{L2}	44	36	
n_{L1}	2282	1981	

Anmerkungen. Zielerreichung kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*); corCAR1: kontinuierliche autoregressive Fehlerstruktur erster Ordnung; 95% KI phi: 95%-Konfidenzintervall für phi; ¹ Kontinuierliche Variablen wurden am Gesamtmittelwert zentriert; ² Kategoriale Variablen wurden entsprechend der Kodierung in Tabelle A4 und unzentriert aufgenommen; n_{L2} : Anzahl Personen; n_{L1} : Anzahl Messzeitpunkte.

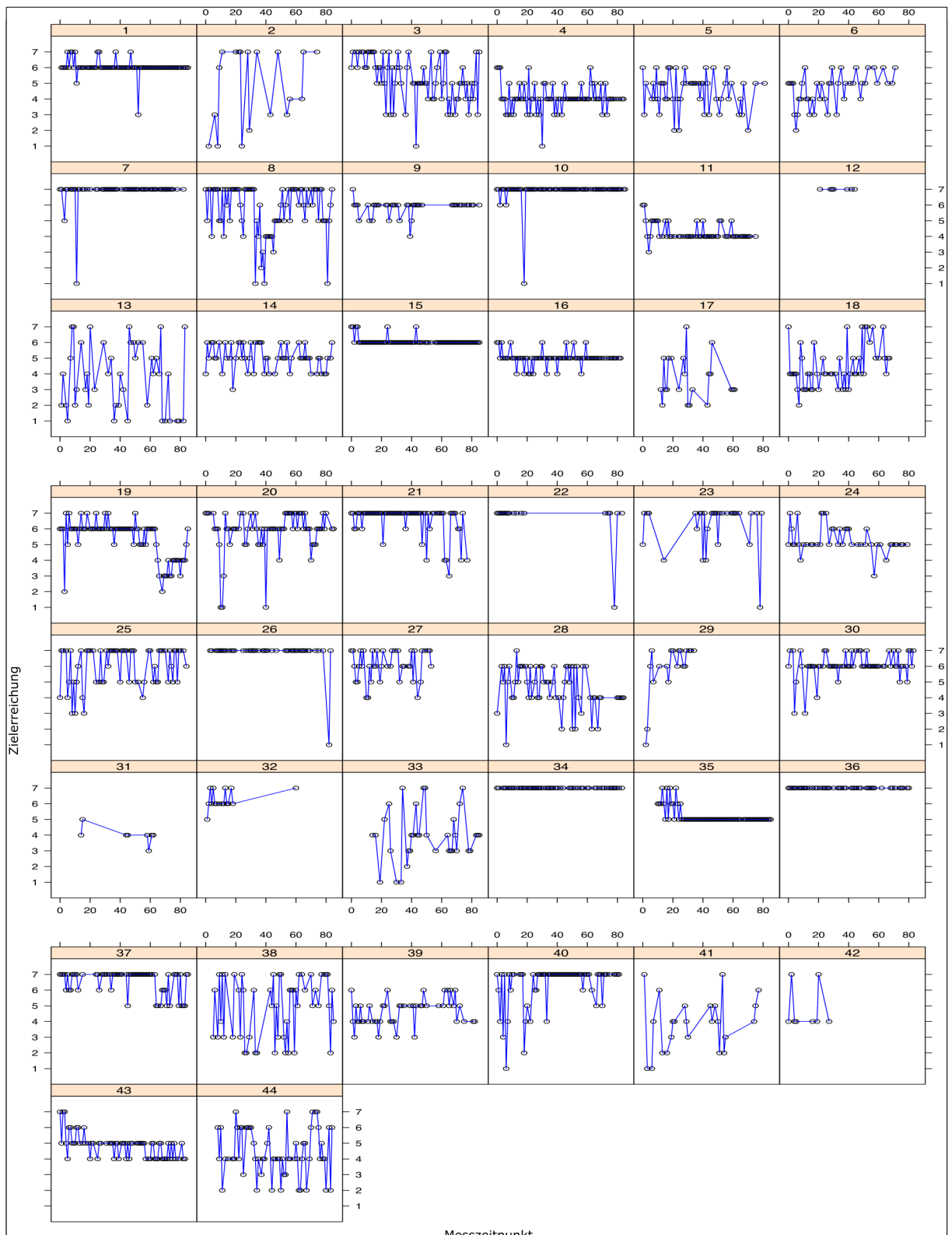
** $p < .01$ (zweiseitig)

Tabelle A4. Kodierung der kategorialen Kovariaten

Kodierung	Geschlecht	Schulabschluss	Zusammenleben mit Partner*in im Haushalt
0	weiblich	kein Schulabschluss	nein
1	männlich	Förderschulabschluss	ja
2		Mittel-/Hauptschulabschluss	nein, mit Familienmitgliedern
3		Realschulabschluss	
4		Gymnasialabschluss	
5		Bachelorabschluss	

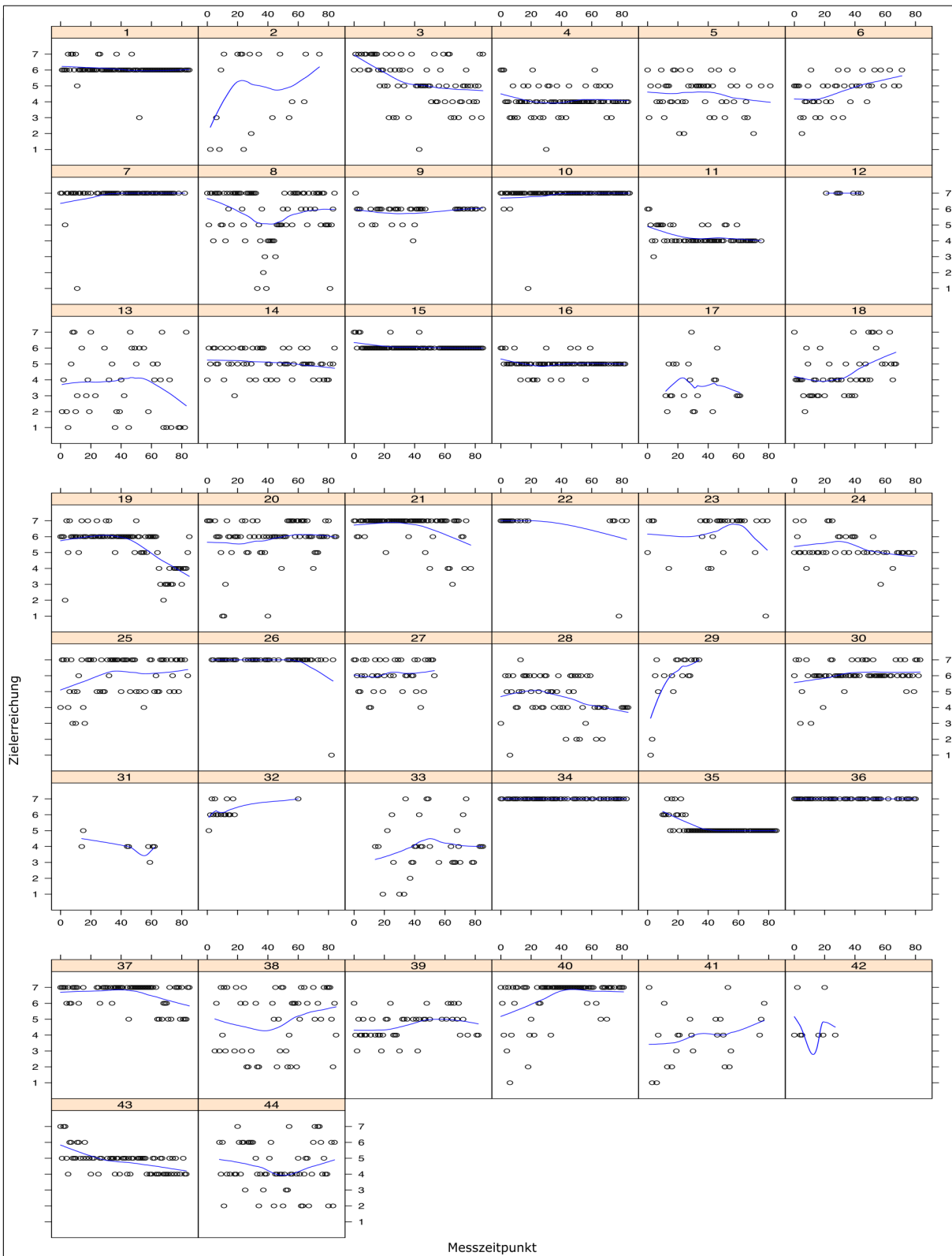
A.5 Intraindividuelle Zeitverläufe der situativen Zielerreichung

Die Darstellung der Abbildungen beginnt auf der Folgeseite.



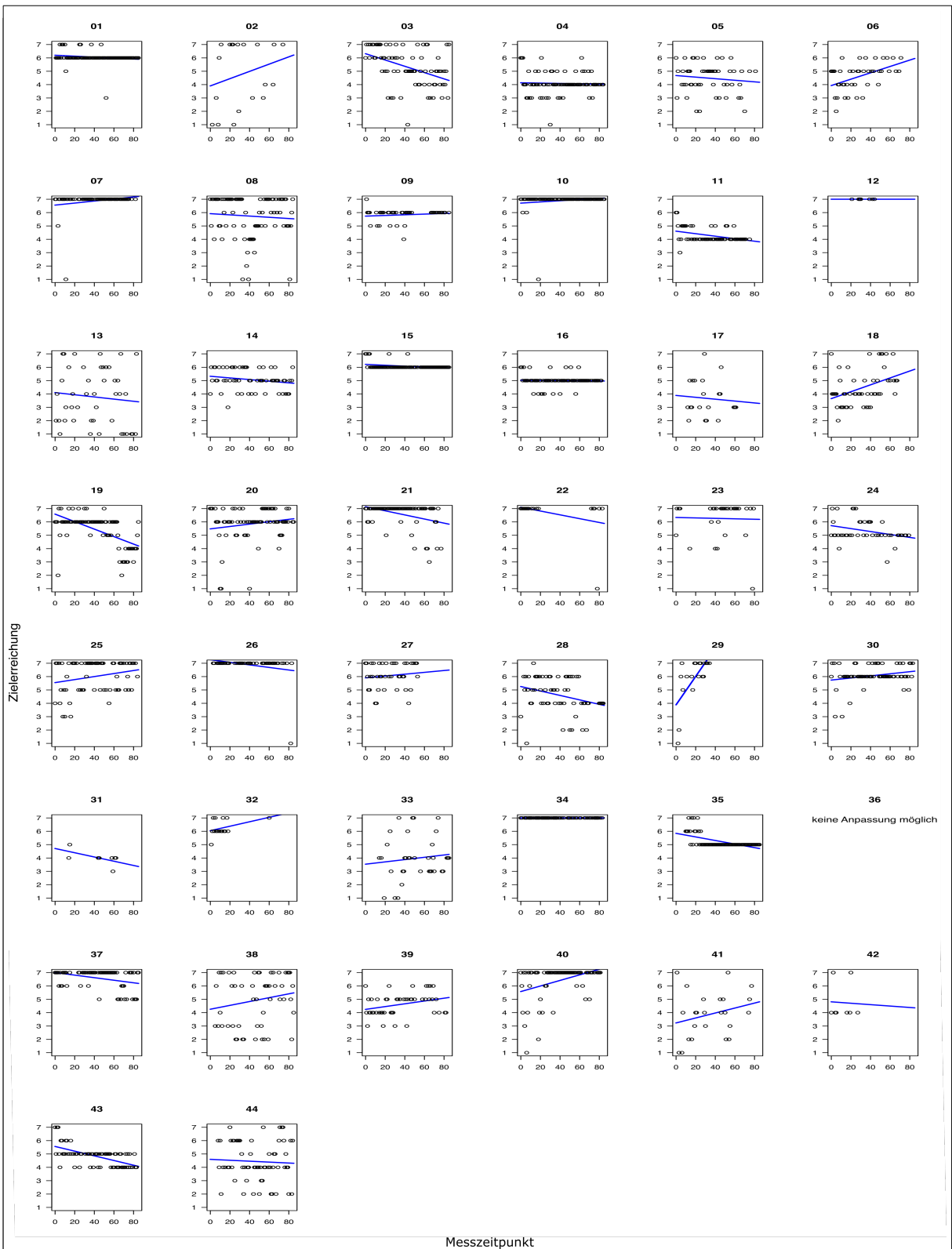
Anmerkungen. Überschrift der individuellen Abbildungen sind Kunden-IDs; Messzeitpunkt kodiert von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung) auf x-Achse; Zielerreichung kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*) auf y-Achse.

Abbildung A7. Intraindividuelle empirische Zeitverläufe der situativen Zielerreichung



Anmerkungen. Überschrift der individuellen Abbildungen sind Kunden-IDs; Messzeitpunkt kodiert von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung) auf x-Achse; Zielerreichung kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*) auf y-Achse.

Abbildung A8. Intraindividuelle nonparametrisch geglättete Zeitverläufe der situativen Zielerreichung



Anmerkungen. Überschrift der individuellen Abbildungen sind Kunden-IDs; Messzeitpunkt kodiert von 0 (1. Monitoring-Befragung) bis 85 (86. Monitoring-Befragung) auf x-Achse; Zielerreichung kodiert von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft völlig zu*) auf y-Achse.

Abbildung A9. Intraindividuelle lineare Zeitverläufe der situativen Zielerreichung

Anhang B. Ergänzende Informationen zur Hauptstudie von Projekt II

B.1 Weitere soziodemographische Merkmale der Stichprobe

Tabelle B1. Prozentuale Häufigkeiten zu den Ausprägungen der soziodemographischen Merkmale in den Teilstichproben

	Teilstichprobe I ($n_1 = 62$)	Teilstichprobe II ($n_2 = 64$)
Lehrjahr		
Erstes	53	59
Zweites	47	41
Schulabschluss	(3)	(3)
Kein Schulabschluss	0	0
Förderschulabschluss	8	8
Haupt-/Mittelschulabschluss	37	39
Qualifizierter Haupt-/Mittelschulabschluss	25	25
Mittlere Reife und höher	27	25
Teilnahme an berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme	(8)	(3)
Nein	13	16
Mindestens an einer Maßnahme	79	81
Externes Praktikum im Interventionszeitraum		
Nein	83	87
Ja	17	13

Anmerkung. Vorhandene fehlende Angaben zu jeder Variable werden in Klammern angegeben.

B.2 Dokumentationsbogen zu den Coaching-Gesprächen³⁸

Teilnehmer-Code: _____ Datum der Sitzung: _____

Begrüßung

Hallo _____,
schön, dass wir uns heute wieder sehen.

Smalltalk

- Wo kommst du gerade her?
- Wie war dein Tag bisher? ...

Nahziel der vergangenen Woche

Bei unserem letzten Treffen hast du dir **etwas vorgenommen**, was du in dieser Woche ausprobieren wolltest.

Wie hat das deiner Meinung nach geklappt? Was hast du für Erfahrungen gemacht?

[Beurteilung: Nahziel erreicht? ja zum Teil nein]³⁹

Anmerkungen/Notizen:

Besprechung des Monitorings

Nun wollen wir uns gemeinsam anschauen, welche **Situationen dir in der vergangenen Woche** passiert sind.

[Auswertungsgraphik der Monitoring-Daten vorlegen]

Auf dieser Abbildung siehst du, wie letztes Mal, was du seit unserem letzten Treffen in das Handy eingegeben hast.

Es sind alle Erlebnisse eingetragen, an die du häufig denken musstest.

Du siehst auch die Stichwörter, die du zu jedem Ereignis eingetragen hast.

Außerdem sehen wir, wie sich deine Stimmung über die letzten Tage entwickelt hat.

³⁸ Beispielhaft wird der Dokumentationsbogen der zweiten/dritten Coaching-Sitzung abgedruckt. Die Darstellung wurde auf die für diese Arbeit wesentlichen Inhalte reduziert.

³⁹ In eckigen Klammern sind Handlungsanweisungen oder Informationen für den Coach wiedergegeben.

Diese Linie zeigt deine durchschnittliche Stimmung. Die andere Linie zeigt die Stimmung in unterschiedlichen Situationen. Du siehst das deine Stimmung manchmal über dem Durchschnitt war und manchmal darunter.

[Die erste Situation die besprochen wird, darf der Coachee frei auswählen.]

Über welche Situation würdest du gerne als erstes Sprechen?

Diese Situation hast du in der Handybefragung als **erfolgreich/schwierig** bewertet.

Kannst du mir die **Situation** etwas **beschreiben**?

[Anmerkungen/Notizen:]

Auf der Abbildung sehen wir, dass du dich in dieser Situation _____
[Befinden im Vergleich mit dem durchschnittlichen Befinden der vergangenen Woche] gefühlt hast.

[In Abhängigkeit davon, ob es sich bei dem besprochenen Erlebnis um einen Erfolg oder Misserfolg handelt, kann der Coach mit dem Coachee folgende Fragen thematisieren. Welche der Fragen passend sind, entscheidet der Coach in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation.]

Erfolgserlebnis

- **Was hat dir an dieser Situation gut gefallen?**
- **Was war für dich an dieser Situation positiv?**
- **Was hat dir geholfen die Situation so gut zu meistern?**
- **Welche deiner Fähigkeiten konntest du gut einsetzen?**
- **Hat dich jemand unterstützt?**

[Anmerkungen/Notizen:]

Misserfolgserlebnis

- **Was war für dich an dieser Situation negativ?**
- **Was hat dir an dieser Situation nicht gefallen?**
- **Wo siehst du den Grund dafür, dass diese Situation nicht so gut gelaufen ist?**
- **Was könntest du beim nächsten Mal in einer solchen Situation anders machen?**

- **Welche deiner Fähigkeiten könntest du einsetzen?**
- **Wer könnte dich unterstützen?**

[Anmerkungen/Notizen:]

Erfolgserebnis mit hoher erlebter Kontrolle

Als nächstes würde ich mit dir gerne über diese Situation sprechen.

[Coach bespricht mit dem Coachee als Nächstes (nach Möglichkeit) eine Erfolgssituation mit hoher erlebter Kontrolle.]

Diese Situation hast du in der Handybefragung als **erfolgreich** bewertet.

Kannst du mir die **Situation** etwas **beschreiben**?

[Anmerkungen/Notizen:]

Auf der Abbildung sehen wir, dass du dich in dieser Situation _____
[Befinden im Vergleich mit dem durchschnittlichen Befinden der vergangenen Woche] gefühlt hast.

- **Was hat dir an dieser Situation gut gefallen?**
- **Was war für dich an dieser Situation positiv?**
- **Was hat dir geholfen die Situation so gut zu meistern?**
- **Welche deiner Fähigkeiten konntest du gut einsetzen?**
- **Hat dich jemand unterstützt?**

[Anmerkungen/Notizen:]

Erfolgserebnis mit geringer erlebter Kontrolle

Als nächstes würde ich mit dir gerne über diese Situation sprechen.

[Coach bespricht mit dem Coachee als Nächstes (nach Möglichkeit) eine Erfolgssituation mit geringer erlebter Kontrolle.]

Diese Situation hast du in der Handybefragung als erfolgreich bewertet.

Kannst du mir die Situation etwas beschreiben?

[Anmerkungen/Notizen:]

Auf der Abbildung sehen wir, dass du dich in dieser Situation _____

[Befinden im Vergleich mit dem durchschnittlichen Befinden der vergangenen Woche] gefühlt hast.

- **Was hat dir an dieser Situation gut gefallen?**
- **Was war für dich an dieser Situation positiv?**
- **Was hat dir geholfen die Situation so gut zu meistern?**
- **Welche deiner Fähigkeiten konntest du gut einsetzen?**
- **Hat dich jemand unterstützt?**

[Anmerkungen/Notizen:]

[Nach der Besprechung der drei Situationen bzw. in Abhängigkeit von der noch zur Verfügung stehenden Zeit:]

Wir haben heute über einige Situationen der letzten Tage gesprochen. Dabei hast du mir einige Dinge erzählt, die gut funktioniert haben bzw. dir gut gelungen sind.

[In Abhängigkeit davon, ob auch schwierige Situationen besprochen wurden, wird ergänzt:]

Außerdem haben wir darüber gesprochen, wie du mit schwierigen Situationen umgehen kannst. Dabei können deine eigenen Fähigkeiten, aber auch andere Menschen sehr hilfreich sein.

Auf diesem Blatt [Ressourcen-Arbeitsblatt] möchte ich mit dir gemeinsam aufschreiben, über welche deiner **Fähigkeiten und Strategien** wir heute gesprochen haben und an wen du dich bei Problemen wenden kannst.

[Ressourcen auf Arbeitsblatt ergänzen]

[Welche Ressourcen wurden ergänzt? Anmerkungen/Notizen:]

Nahziel formulieren

Wir haben jetzt viel darüber gesprochen, wie du **in Deinem Alltag Herausforderungen meistern** kannst.

Damit du übst Deine Fähigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten noch mehr zu nutzen, würde ich gerne wissen: Was kannst du dir vorstellen, in der nächsten Woche mehr zu machen, z.B. wenn es schwierig wird?

Was möchtest du öfter machen? Was würdest du gerne verändern? Was würdest du gerne anders machen als sonst? Was kann dir dabei helfen?

[Anmerkungen/Notizen:]

[SMART-Kriterien beachten! Das Nahziel ist:

- spezifisch
- messbar
- akzeptiert
- realistisch
- terminiert]

Dieses **Ziel** können wir hier [Nahziel-Arbeitsblatt] **aufschreiben**.

Du kannst dir diesen Zettel mitnehmen und an eine Stelle legen oder hängen, an der du ihn gut im Auge hast oder ihn in deine Hosentasche stecken.

So kann er dich an dein Ziel erinnern.

[Coach verschriftlicht Nahziel auf entsprechendem Nahziel-Arbeitsblatt]

Termin für die nächste Woche absprechen

Zum Schluss würde ich dich gerne an unseren nächsten **Termin erinnern**.

Wir sehen uns das nächste Mal in einer Woche – zur gleichen Uhrzeit wie heute.

Passt dir der Termin immer noch?

[Termine sollten möglichst immer am gleichen Tag, zur gleichen Zeit stattfinden. Ist eine Änderung notwendig, muss beachtet werden, dass immer ca. eine Woche zwischen den Sitzungen liegt. Coachee kann Termin an der vorgesehenen Stelle auf dem Nahziel-Arbeitsblatt eintragen.]

Dann ist unser nächstes Treffen am _____ um _____ Uhr.

[Coach schreibt Termin für Coachee auf bzw. lässt ihn aufschreiben - wie es am besten passt.]

Verabschieden

Ich wünsche dir noch einen schönen Tag und freue mich auf unser nächstes Gespräch.

Bitte füll' den Smartphone-Fragebogen weiterhin regelmäßig aus, damit wir uns auch in der nächsten Woche wieder einige Situationen aus deinem Alltag anschauen können.

B.3 Items zur Erfassung des Feedbacks

Tabelle B2. Items zur Erfassung des Feedbacks zu den Paper-Pencil-Fragebögen

Konstrukt	Item	Antwortformat
Wahrgenommene allgemeine positive Aspekte	„Was hat dir an den Papierfragebögen gut gefallen?“	offen
Wahrgenommene allgemeine negative Aspekte	„Was hat dir an den Papierfragebögen nicht gefallen?“	offen
Verständlichkeit der Items	„Die Fragen in den Papierfragebögen waren verständlich formuliert.“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>nein, zum Teil, ja</i>
Anzahl der Items	„Die Anzahl der Fragen in den Papierfragebögen war.“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>zu wenig, genau richtig, zu viel</i>

Tabelle B3. Items zur Erfassung des Feedbacks zum Ambulanten Monitoring

Konstrukt	Item	Antwortformat
Wahrgenommene allgemeine positive Aspekte	„Was hat dir an der Umfrage mit dem Handy gut gefallen?“	offen
Wahrgenommene allgemeine negative Aspekte	„Was hat dir an der Umfrage mit dem Handy nicht gefallen?“	offen
Verständlichkeit der Items	„Die Fragen in der Handy-Umfrage waren verständlich formuliert.“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>nein, zum Teil, ja</i>
Anzahl der Items	„Die Anzahl der Fragen in der Handy-Umfrage war.“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>zu wenig, genau richtig, zu viel</i>
Frequenz der Alarme	„Das Handy hat dreimal an jedem Tag geklingelt. Das war.“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>zu wenig, genau richtig, zu viel</i>
Dauer des Monitoring-Zeitraums	„Die Handy-Umfrage hat vier Wochen gedauert. Das war.“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>zu kurz, genau richtig, zu lang</i>
Allgemeine Nützlichkeit	„Hat dir die Handy-Umfrage etwas gebracht?“	dichotom mit offener Begründung
Nützlichkeit im Umgang mit schwierigen Situationen	„Hat dir die Handy-Umfrage geholfen, dass du mit schwierigen Situationen besser klarkommst?“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>nein, gar nicht; nein, eher nicht; ja, eher schon; ja, sehr</i>

Tabelle B4. Items zur Erfassung des Feedbacks zu den Coaching-Gesprächen

Konstrukt	Item	Antwortformat
Wahrgenommene allgemeine positive Aspekte	„Was hat dir bei den Gesprächen mit [Namen der Coachs] gut gefallen?“	offen
Wahrgenommene allgemeine negative Aspekte	„Was hat dir bei den Gesprächen mit [Namen der Coachs] nicht gefallen?“	offen
Frequenz der Coaching-Gespräche	„Die Gespräche mit [Namen der Coachs] waren einmal pro Woche. Das war:“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>zu wenig, genau richtig, zu viel</i>
Dauer des Coaching-Zeitraums	„Hättest du gerne weiterhin noch Gespräche mit [Namen der Coachs] gehabt?“	dichotom
Allgemeine Nützlichkeit	„Haben dir die Gespräche mit [Namen der Coachs] etwas gebracht?“	dichotom mit offener Begründung
Nützlichkeit im Umgang mit schwierigen Situationen	„Haben dir die Gespräche mit [Namen der Coachs] geholfen, dass du mit schwierigen Situationen besser klarkommst?“	ordinale Ratingskala mit den Stufen <i>nein, gar nicht; nein, eher nicht; ja, eher schon; ja, sehr</i>

B.4 Intraindividuelle Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring

Die Darstellung der Abbildungen beginnt auf der Folgeseite.

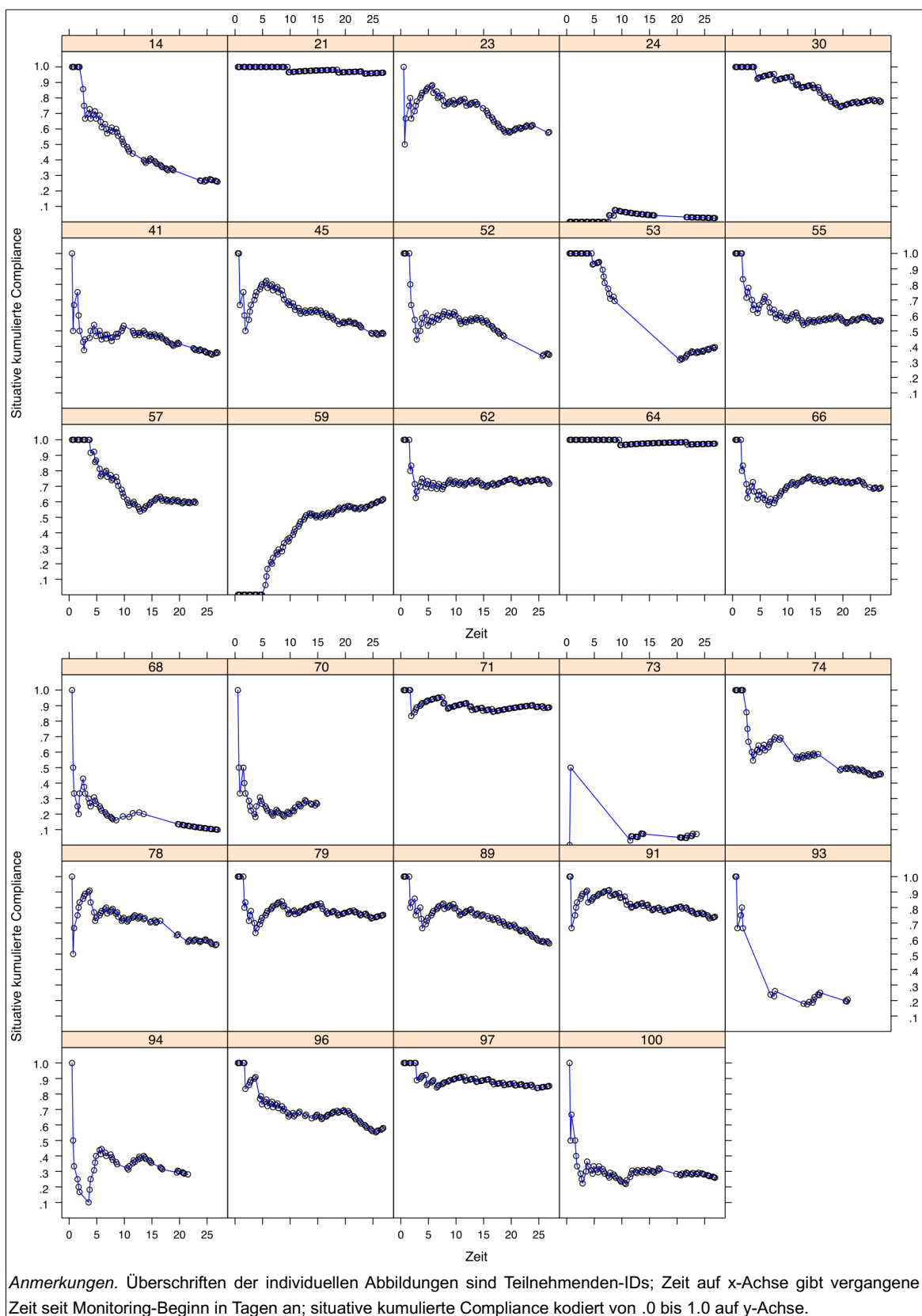


Abbildung B1. Intraindividuelle empirische Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring der Coaching-Gruppe

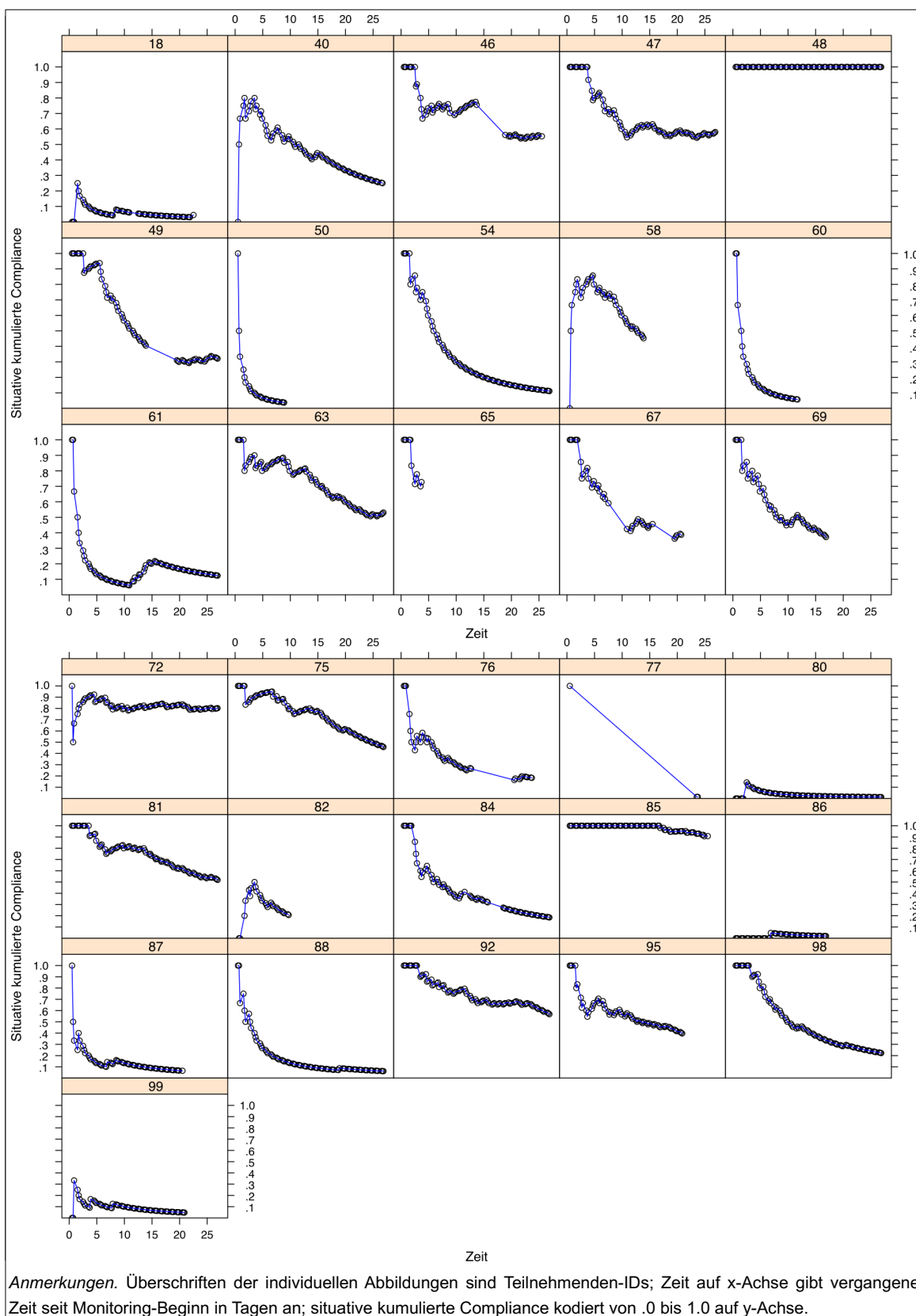


Abbildung B2. Intraindividuelle empirische Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring der Monitoring-Gruppe

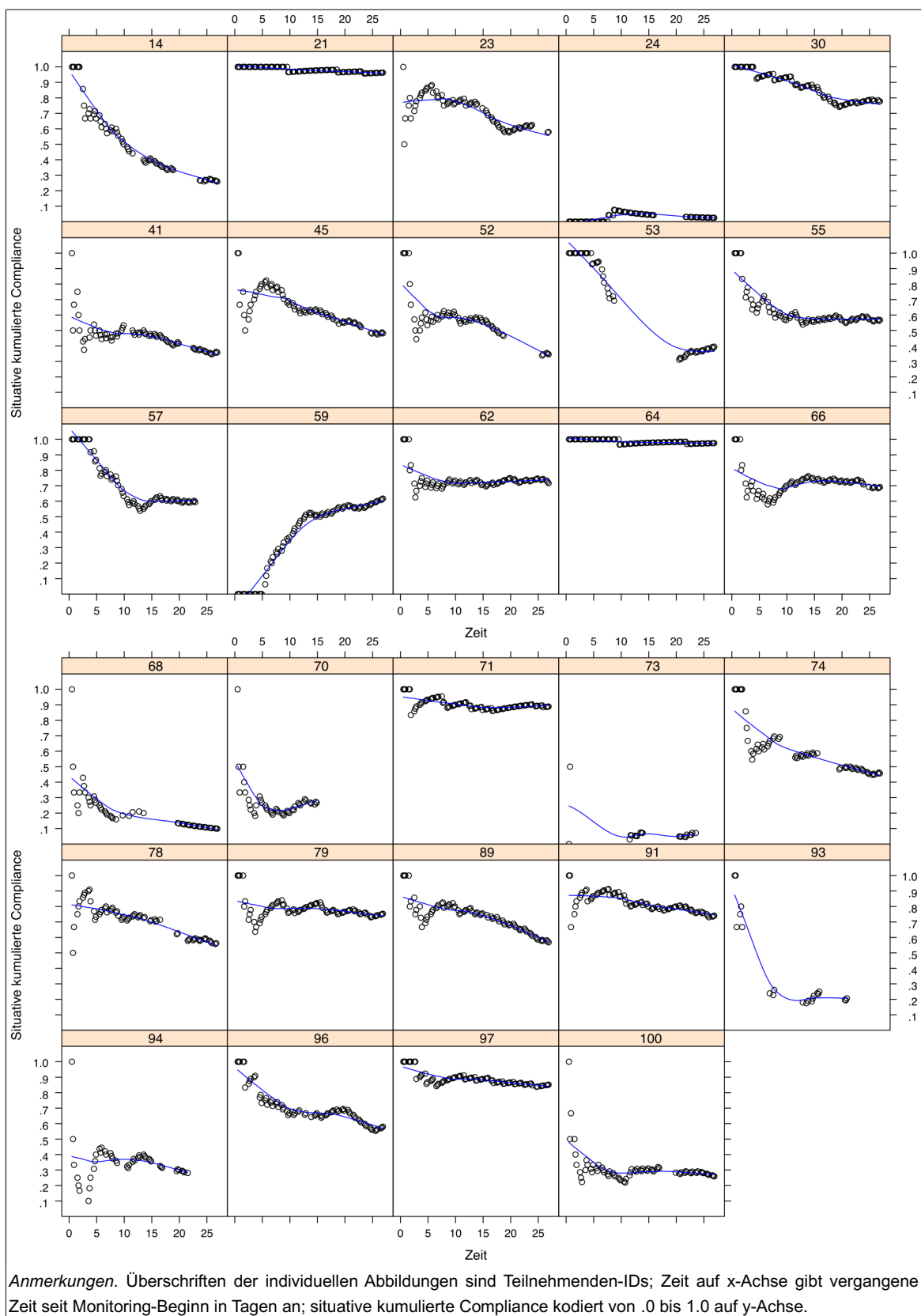


Abbildung B3. Intraindividuelle, nonparametrisch geglättete Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring der Coaching-Gruppe

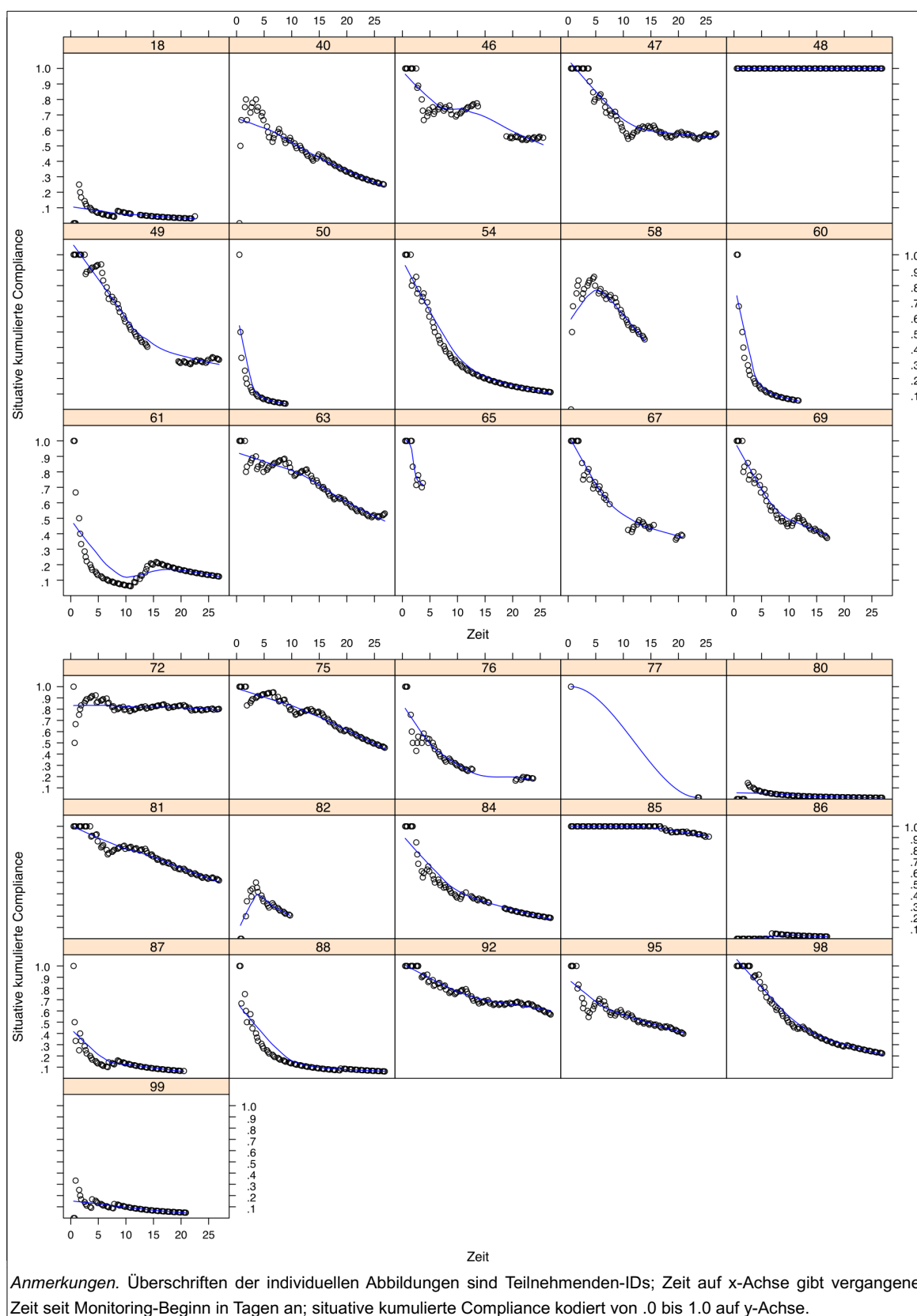


Abbildung B4. Intraindividuelle, nonparametrisch geglättete Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring der Monitoring-Gruppe

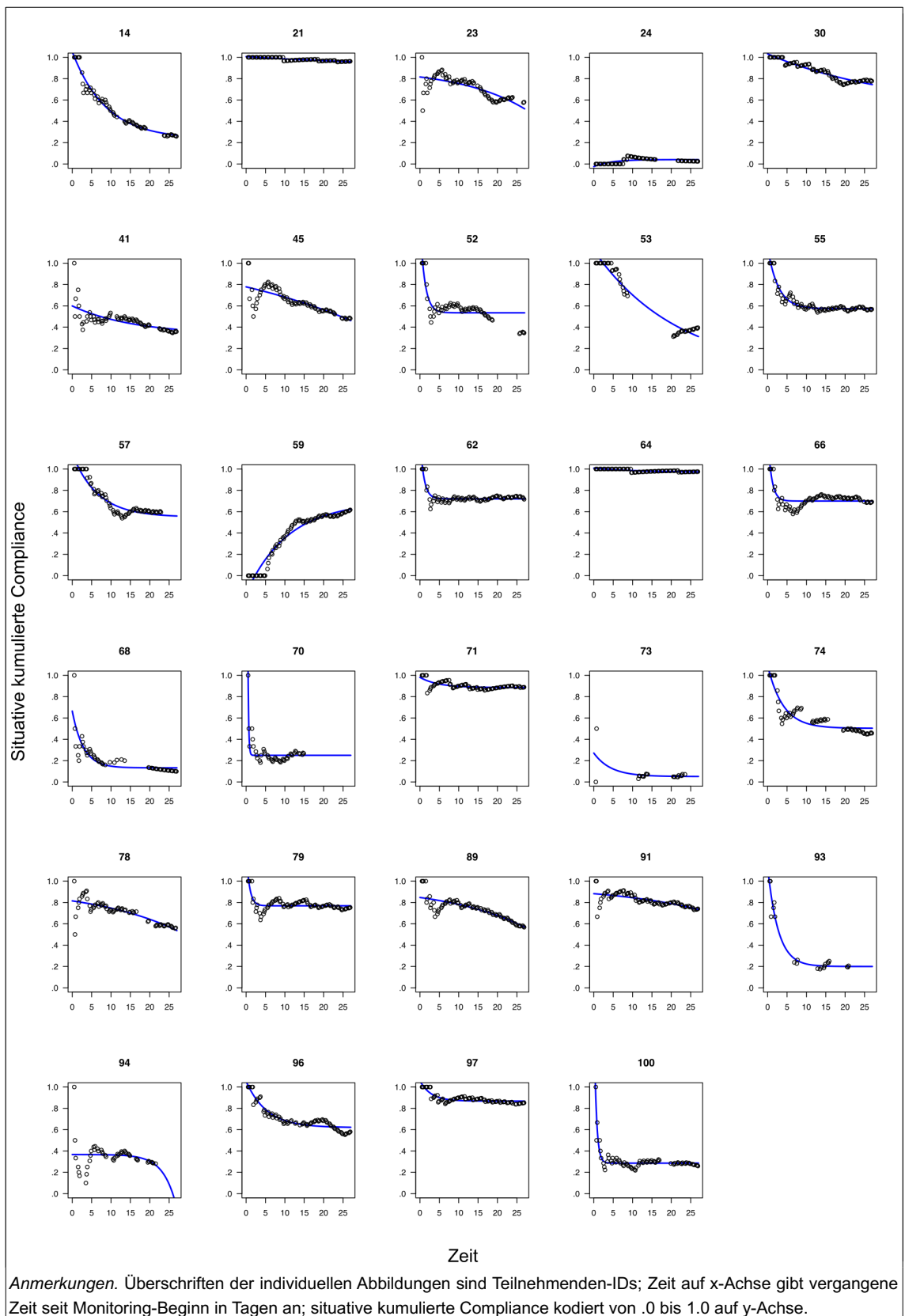


Abbildung B5. Intraindividuelle, exponentiell geglättete Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring der Coaching-Gruppe

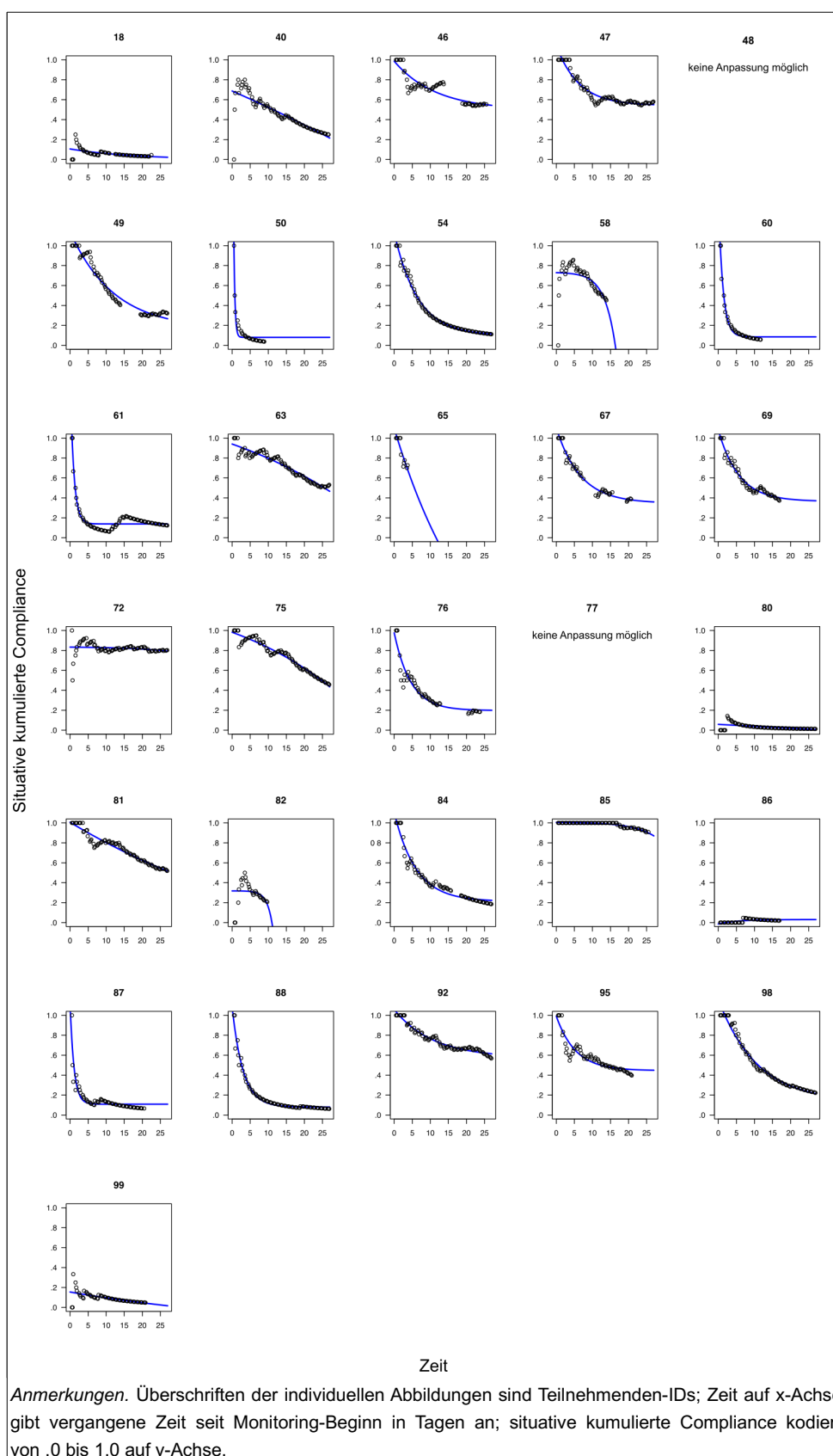


Abbildung B6. Intraindividuelle, exponentiell geglättete Zeitverläufe der situativen kumulierten Compliance im Ambulanten Monitoring der Monitoring-Gruppe

Anhang C. Ergänzende Informationen zur Folgestudie von Projekt II

C.1 Weitere soziodemographische Merkmale der Stichprobe

Tabelle C1. Absolute Häufigkeiten zu den Ausprägungen der soziodemographischen Merkmale in den Teilstichproben

	Teilstichprobe I ($n_1 = 10$)	Teilstichprobe II ($n_2 = 22$)
Schulabschluss	(1)	(1)
Kein Schulabschluss	0	0
Förderschulabschluss	0	0
Haupt-/Mittelschulabschluss	3	8
Qualifizierter Haupt-/Mittelschulabschluss	2	4
Mittlere Reife und höher	4	9
Teilnahme an berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme		
Nein	2	4
Mindestens an einer Maßnahme	8	18
Externes Praktikum im Interventionszeitraum		
Nein	10	20
Ja	0	2

Anmerkung. Vorhandene fehlende Angaben zu jeder Variable werden in Klammern angegeben.

C.2 Wirkfaktoren-bezogene Verhaltensweisen und Einschätzungen der Coachees: Definitionen qualitativ erfasster (Sub-)Variablen⁴⁰

Tabelle C2. Definition der Situationsreflexion des Coachees und deren Ausprägungen

Name der Kategorie:	Situationsreflexion		
Inhaltliche Beschreibung:	Die Kategorie beschreibt, inwiefern eine selbstwirksamkeitsrelevante Situation vom Coachee strukturiert beschrieben wird, wobei ergebnisorientiert, das heißt lösungsorientiert, vorgegangen wird. (Es wird sich auf die erste Situationsbesprechung bezogen.)		
Anwendung bei Item:	„Kannst du mir die Situation etwas beschreiben?“		
	Ausprägung	Definition der Ausprägung	Hinweis für Kodierende
0	Fehlende Aussage	Keine Aussage vorliegend	Das Item zur Situationsbeschreibung wurde nicht beantwortet. TN hat Schwierigkeiten die Situation strukturiert zu beschreiben. Dies wird entweder durch TN offen angesprochen oder anhand vieler notwendiger Nachfragen des Coachs deutlich.
1	Geringe Situationsreflexion	TN kann die Situation nicht strukturiert beschreiben.	Es ist schwierig die Situationsbeschreibung nachzuvollziehen bzw. die Passung von Situationsbeschreibung und Stichwort aus dem Monitoring ist unklar.
2	Eher geringe Situationsreflexion	TN kann die Situation eher nicht strukturiert beschreiben.	TN beschreibt die Situation selbstständig, aber unstrukturiert. Es ist (trotz Nachfragen des Coachs) eher schwierig, die Situationsbeschreibung nachzuvollziehen.
3	Eher hohe Situationsreflexion	TN kann die Situation eher strukturiert beschreiben.	TN beschreibt die Situation strukturiert. Manche Inhalte bleiben unkonkret oder fehlen. Die Situationsbeschreibung ist eher nachvollziehbar.
4	Hohe Situationsreflexion	TN kann die Situation strukturiert beschreiben.	TN beschreibt die Situation selbstständig und strukturiert. Die Situationsbeschreibung ist nachvollziehbar.
100	Nicht-kodierbare Aussage	Vorliegende Aussage nicht eindeutig kodierbar	Die Antwort enthält keine Information zur Situation oder die Situationsbeschreibung bleibt unklar.

Anmerkung. TN = der*die Teilnehmende.

⁴⁰ Zu den Ausprägungen und deren Definitionen zugehörige Beispielzitate werden nicht veröffentlicht, um die Vertraulichkeit der Informationen sowie die vollständige Anonymität der Teilnehmenden zu wahren.

Tabelle C3. Definition der Zielklärung des Coachees und deren Ausprägungen

Name der Kategorie:	Zielklärung		
Inhaltliche Beschreibung:	Die Kategorie beschreibt, inwiefern ein konkretes Nahziel vom Coachee formuliert wird. (Bei Besprechung mehrerer Ziele wird sich auf das erste neue Ziel bezogen.)		
Anwendung bei Item:	„Was kannst du dir vorstellen, in der nächsten Woche mehr zu machen, z.B. wenn es schwierig wird?“		
	Ausprägung	Definition der Ausprägung	Hinweis für Kodierende
0	Fehlende Aussage	Keine Aussage vorliegend	Das Item zur Zielformulierung wurde nicht beantwortet.
1	Geringe Zielklärung	TN kann das Nahziel nicht formulieren.	Die Zielformulierung gelingt TN nur mit vielen Nachfragen und Vorschlägen des Coachs. Manchmal entsteht das Gefühl, dass TN sich nicht auf Zielsetzung einlassen kann.
2	Eher geringe Zielklärung	TN kann das Nahziel eher nicht formulieren.	Die Zielformulierung gelingt TN nur mit Hilfe von Nachfragen des Coachs. Die Zielformulierung wirkt mühsam.
3	Eher hohe Zielklärung	TN kann das Nahziel eher formulieren.	TN formuliert eine zu ändernde Situation. Das konkrete Ziel wird durch Nachfragen oder Aussagen des Coachs formuliert.
4	Hohe Zielklärung	TN kann das Nahziel formulieren.	Die Zielformulierung gelingt TN selbstständig, wobei nur wenige Nachfragen des Coachs gestellt werden.
100	Nicht-kodierbare Aussage	Vorliegende Aussage nicht eindeutig kodierbar	Die Antwort auf die Frage enthält keine Zielformulierung oder diese bleibt unklar.

Anmerkung. TN = der*die Teilnehmende bzw. dem*der Teilnehmenden.

Tabelle C4. Definition der Zielumsetzung des Coachees und deren Ausprägungen

Name der Kategorie:	Zielumsetzung		
Inhaltliche Beschreibung:	Die Kategorie beschreibt, inwiefern das geplante Nahziel vom Coachee entsprechend der Selbstwahrnehmung umgesetzt wird. (Bei Besprechung mehrerer Ziele wird sich auf das erste neue Ziel bezogen.)		
Anwendung bei Item:	„Wie ist es dir bei der Umsetzung deines Ziels ergangen?“		
	Ausprägung	Definition der Ausprägung	Hinweis für Kodierende
0	Fehlende Aussage	Keine Aussage vorliegend	Das Item zur Zielumsetzung wurde nicht beantwortet.
1	Geringe Zielumsetzung	TN hat das Nahziel nicht umgesetzt.	Aussage von TN beinhaltet, dass Zielumsetzung (überhaupt) nicht geklappt hat.
2	Eher geringe Zielumsetzung	TN hat das Nahziel eher nicht umgesetzt.	Aussage von TN beinhaltet, dass Zielumsetzung überwiegend nicht geklappt hat.
3	Eher hohe Zielumsetzung	TN hat das Nahziel eher umgesetzt.	Aussage von TN beinhaltet, dass Zielumsetzung überwiegend geklappt hat.
4	Hohe Zielumsetzung	TN hat das Nahziel umgesetzt.	Aussage von TN beinhaltet, dass Zielumsetzung vollständig geklappt hat.
100	Nicht-kodierbare Aussage	Vorliegende Aussage nicht eindeutig kodierbar	Die Antwort auf die Frage enthält keine Information zur Zielumsetzung oder diese bleibt unklar.

Anmerkung. TN = der*die Teilnehmende bzw. dem*der Teilnehmenden.

Tabelle C5. Erfassung und Kodierung des Verständnisses des Coaching-Ziels durch Coachee

Name der Kategorie:	Verständnis des Coaching-Ziels		
Inhaltliche Beschreibung:	Die Kategorie beschreibt, inwiefern das Ziel des Coachings vom Coachee adäquat und spezifisch beschrieben wird.		
(Einmalige) Anwendung bei Aussagen zu diesen Items:	<ul style="list-style-type: none"> • „Wenn du einem Freund das Projekt erklären müsstest, wie würdest du es beschreiben?“ • „Was waren die Ziele des Projekts?“ • „Worum ging es in dem Projekt?“ • „Wobei kann das Projekt helfen?“ 		
Ausprägung	Definition der Ausprägung	Hinweis für Kodierende	
0	Fehlende Aussage	Keine Aussage vorliegend	Die Fragen zum Zielverständnis wurden nicht beantwortet.
1	Geringes Verständnis des Coaching-Ziels	TN kann das Coaching-Ziel nicht beschreiben.	TN nennt kein adäquates und spezifisches Projektziel.
2	Eher geringes Verständnis des Coaching-Ziels	TN kann das Coaching-Ziel eher nicht beschreiben.	TN nennt Selbsterkenntnis als adäquates, jedoch unspezifisches Projektziel.
3	Eher hohes Verständnis des Coaching-Ziels	TN kann das Coaching-Ziel eher beschreiben.	TN nennt Coaching-Inhalte (Situations- und Befindensbesprechung, Ressourcen, Nahziel) als adäquate/s und spezifische/s untergeordnete/s Projektziel/e.
4	Hohes Verständnis des Coaching-Ziels	TN kann das Coaching-Ziel beschreiben.	TN nennt Selbstwirksamkeitsförderung als adäquates, spezifisches und übergeordnetes Projektziel.
100	Nicht-kodierbare Aussage	Vorliegende Aussage nicht eindeutig kodierbar	Die Antwort auf die Fragen enthält keine Information zum Zielverständnis oder diese bleibt unklar.

Anmerkung. TN = der*die Teilnehmende.