

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	XXI
---------------	-----

## 1. Kapitel: Analyse, Bewertung und Gestaltung von Aufgaben, Arbeitstätigkeiten und Arbeitssystemen Von Kai-Christoph Hamborg und Niclas Schaper

1	Definition und Einordnung .....	1
2	Analysemethoden, -verfahren und -instrumente .....	2
2.1	Methoden versus Verfahren und Instrumente .....	2
2.2	Gütekriterien zur Bewertung von Verfahren und Instrumenten .....	2
3	Grundlegende methodische Analysezugänge .....	5
3.1	Varianten von Befragung und Beobachtung, Beobachtungs- interview .....	5
3.1.1	Befragungsmethoden .....	5
3.1.2	Beobachtungsmethoden .....	7
3.1.3	Beobachtungsinterviews .....	8
3.2	Physikalische und physiologische Messmethoden .....	8
4	Methoden mit breitem Geltungsbereich .....	9
4.1	Aufgabeninventare .....	9
4.2	Methode der kritischen Ereignisse .....	10
4.3	Hierarchische Aufgabenanalyse .....	11
4.4	Kognitive Aufgabenanalyse .....	11
5	Darstellung von Methoden und Verfahren für die Analyse nach Problembereichen .....	12
5.1	Analyse stressrelevanter Aspekte in der Arbeit .....	13
5.1.1	Verfahren zur Erhebung von Stressoren und organisationalen Ressourcen in der Arbeit .....	14
5.1.1.1	Fragebogenverfahren für die Erfassung von Stressoren und organisationalen Ressourcen .....	14
5.1.1.1.1	Job Content Questionnaire (JCQ) .....	14
5.1.1.1.2	Instrument zur Stressbezogenen Arbeits- analyse (ISTA) .....	17

5.1.1.1.3	Weitere Fragebogenverfahren zur Erfassung von Stressoren und organisationalen Ressourcen . . . . .	19
5.1.1.2	Erfassung von Stressoren per Fremdeinschätzung . . . . .	21
5.1.1.2.1	Verfahren zur Analyse psychischer Belastung in der in Arbeit (RHIA) . . . . .	21
5.1.2	Erfassung von Fehlbeanspruchung und Stressreaktion . . . . .	23
5.1.2.1	Erfassung von Fehlbeanspruchung und Stressreaktion per Fragebogen . . . . .	23
5.1.2.1.1	Beanspruchungs-Mess-Skalen (BMS) . . . . .	23
5.1.2.1.2	Erfassung von Burnout . . . . .	26
5.1.2.2	Weitere Fragebogenverfahren für die Erfassung von (Fehl-)Beanspruchung und Stressreaktion . . . . .	29
5.1.2.3	Erfassung von Fehlbeanspruchung und Stressreaktion mittels physiologischer Messung . . . . .	30
5.1.3	Zusammenfassung . . . . .	31
5.2	Analyse von sicherheitsbezogenen Arbeitsmerkmalen . . . . .	33
5.2.1	Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD) . . . . .	33
5.2.2	Erfassung der Sicherheitskultur . . . . .	35
5.2.3	Zusammenfassung . . . . .	38
5.3	Analyse von motivationsbezogenen Arbeitsmerkmalen . . . . .	38
5.3.1	Job Diagnostic Survey (JDS) . . . . .	39
5.3.2	Zusammenfassung . . . . .	41
5.4	Analyse von handlungs- und kognitionsbezogenen Arbeitsmerkmalen . . . . .	42
5.4.1	Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen (VERA) . . . . .	43
5.4.2	Tätigkeitsbewertungssystem (TBS) . . . . .	45
5.4.3	Kontrastive Aufgabenanalyse (KABA) . . . . .	48
5.4.4	Zusammenfassung . . . . .	50
5.5	Integrierte Verfahren . . . . .	51
5.5.1	Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) . . . . .	51
5.5.2	Work Design Questionnaire (WDQ) . . . . .	53
5.5.3	Weitere integrierte Verfahren . . . . .	55
5.5.4	Zusammenfassung . . . . .	56
6	Von der Analyse und Bewertung zur Gestaltung von Arbeit . . . . .	57
6.1	Werkzeugkasten für die sozio-technische Arbeitsgestaltung von Clegg et al. (1996) . . . . .	58
6.2	Komplementäre Analyse und Gestaltung von Produktionsaufgaben in sozio-technischen Systemen (KOMPASS) . . . . .	60
6.3	Zusammenfassung . . . . .	64
7	Durchführung psychologischer Arbeitsanalysen in der Praxis . . . . .	65
8	Fazit und Ausblick . . . . .	66
	Literatur . . . . .	67

## 2. Kapitel: Personalauswahl und -beurteilung: eine integrative Perspektive

Von Martin Kersting und Ute-Christine Klehe

1	Einführung .....	81
2	Arbeits- und Anforderungsanalyse als Grundlage der Personalauswahl und -beurteilung .....	82
2.1	Anforderungsanalytisches Vorgehen .....	82
2.2	Qualifikationen, Kompetenzen und Potenziale .....	85
2.3	Erfolgskriterien .....	88
2.4	Probleme und Herausforderungen der Anforderungsanalyse .....	88
3	Ausgewählte Eignungsmerkmale .....	90
3.1	Eignungsmerkmale, die in der Praxis häufig für relevant erachtet werden .....	91
3.2	Theoretisch fundierte Eignungsmerkmale .....	92
3.2.1	Kognitive Fähigkeiten .....	92
3.2.2	Motive .....	94
3.2.3	Berufliche Interessen .....	96
3.2.4	Persönlichkeitsmerkmale im engeren Sinne .....	97
3.2.5	Weitere Eignungsmerkmale .....	100
4	Verfahren der Personalauswahl .....	101
4.1	Dokumentenanalyse .....	104
4.2	Direkte mündliche Befragungen und Interviews .....	105
4.3	Verfahren zur Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung ...	110
4.4	Messtheoretisch fundierte Fragebogen .....	112
4.5	Messtheoretisch fundierte Tests .....	113
4.6	Verfahrensübergreifende Gesichtspunkte sowie Verfahrenskombinationen .....	114
5	Arbeitsleistung .....	116
5.1	Rahmenmodell .....	116
5.2	Leistung ist multidimensional .....	117
5.2.1	Statische Multidimensionalität von Leistung: Inhaltliche Modelle der Leistung .....	118
5.2.2	Dynamische Multidimensionalität von Leistung .....	121
6	Leistungsbeurteilung .....	123
6.1	Arten der Leistungsbewertung .....	124
6.1.1	Objektive Maße der Leistungsbewertung .....	124
6.1.2	Subjektive Maße der Leistungsbewertung .....	124
6.1.2.1	Relative Bewertungssysteme .....	125
6.1.2.2	Absolute Bewertungssysteme .....	125
6.1.3	Subjektive Maße der Leistungsbewertung: Wer bewertet? ....	129
7	Eine integrative Perspektive – Ausblick .....	131
	Literatur .....	132

### 3. Kapitel: Humanressourcen und Personalentwicklung

Von Katharina Ebner, Siegfried Greif und Simone Kauffeld

1	Betriebliche Weiterbildung und organisationale Personalentwicklung . . . .	145
1.1	Begriffsbestimmung . . . . .	146
1.2	Nutzen und Evaluation der betrieblichen Personalentwicklung . . . . .	147
1.2.1	Evaluation der Personalentwicklung anhand betriebs- wirtschaftlicher Kennzahlen . . . . .	148
1.2.2	Evaluation von HR als strategischer Businesspartner: SWOT-Analyse und Balanced Scorecard . . . . .	149
2	Bedarf und Anforderungen analysieren und bewerten . . . . .	152
2.1	Personalbedarfsplanung . . . . .	152
2.2	Bildungs- oder Trainingsbedarfsanalyse . . . . .	154
3	Allgemeine Programme und Methoden in der betrieblichen Personal- entwicklung . . . . .	157
3.1	Einarbeitung und Sozialisation . . . . .	158
3.2	Lebensphasenbezogene Personalentwicklung . . . . .	161
3.2.1	Kompetenzmanagement und -diagnose . . . . .	163
3.2.1.1	Kompetenzmodelle . . . . .	164
3.2.1.2	Kompetenzdiagnose . . . . .	165
3.2.2	Personalentwicklung für ältere Beschäftigte . . . . .	166
3.3	Evidenzbasierte Lern- und Trainingsmethoden . . . . .	169
3.3.1	Untersuchungen zur Wirksamkeit gängiger Methoden und Folgerungen für die Praxis . . . . .	170
3.3.2	Lernen am Modell und kognitives Modellieren . . . . .	171
3.3.2.1	Lernen am Modell . . . . .	171
3.3.2.2	Kognitives Modellieren . . . . .	173
3.3.3	Selbstreguliertes Lernen . . . . .	173
3.3.4	Exploratorisches Lernen . . . . .	174
3.3.4.1	Entdeckendes und problembasiertes Lernen . . . . .	175
3.3.4.2	Exploratorisches Lernen aus Fehlern . . . . .	176
3.3.5	Perspektiven . . . . .	178
3.3.5.1	Differenzierungen und Spezialisierungen: Gender- und kulturelle Unterschiede . . . . .	179
3.3.5.2	Blended Learning mit Online-Tools und Lern- managementsystemen . . . . .	180
3.3.5.3	Lernmanagementsysteme und automatische Evaluation . . . . .	181
4	Spezielle Programme und Methoden zur Entwicklung von Organisations- mitgliedern . . . . .	182
4.1	Lernanreize durch Bezahlungs- und Belohnungssysteme . . . . .	182
4.2	Coaching . . . . .	185
4.2.1	Karriereentwicklung durch Karrierecoaching . . . . .	186
4.2.2	Wirksamkeit von Coaching . . . . .	188

5	Erfolgsfaktoren für den Lerntransfer . . . . .	190
5.1	Fördernde Bedingungen und Barrieren des Transfers . . . . .	190
5.2	Verbesserung des Lerntransfers . . . . .	192
5.2.1	Verbesserung des Lerntransfers vor der Umsetzungsphase . . . . .	192
5.2.2	Transferförderung in der Umsetzungsphase . . . . .	195
5.2.3	Unterstützung des Trainingstransfers nach dem Training . . . . .	196
5.2.4	Transfercoaching . . . . .	197
6	Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	198
	Literatur . . . . .	199

#### 4. Kapitel: Führungsdiagnostik, Führungsinstrumente und Führungskräfteentwicklung

Von Rudolf Kerschreiter, Kathrin Heinitz, Daniel May  
und Jenny S. Wesche

1	Einführung . . . . .	215
2	Diagnostik des Führungsverhaltens . . . . .	216
2.1	Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung . . . . .	216
2.1.1	Konzept . . . . .	217
2.1.2	Messinstrumente . . . . .	217
2.1.3	Evidenz . . . . .	218
2.1.4	Kritische Würdigung . . . . .	219
2.2	Leader-Member-Exchange (LMX) . . . . .	219
2.2.1	Konzept . . . . .	219
2.2.2	Messinstrumente . . . . .	220
2.2.3	Evidenz . . . . .	221
2.2.4	Kritische Würdigung . . . . .	221
2.3	Transaktionale und transformationale Führung . . . . .	222
2.3.1	Konzept . . . . .	222
2.3.2	Messinstrumente . . . . .	223
2.3.3	Evidenz . . . . .	223
2.3.4	Kritische Würdigung . . . . .	226
2.4	Abusive Supervision . . . . .	226
2.4.1	Konzept . . . . .	226
2.4.2	Messinstrument . . . . .	227
2.4.3	Evidenz . . . . .	227
2.4.4	Kritische Würdigung . . . . .	228
2.5	Neuere Führungsstile . . . . .	229
2.5.1	Authentische Führung . . . . .	229
2.5.2	Ethische Führung . . . . .	230
2.5.3	Kritische Würdigung . . . . .	231

3	Führungsinstrumente . . . . .	231
3.1	Führen mit Zielvereinbarung . . . . .	231
3.1.1	Konzept . . . . .	232
3.1.2	Evidenz . . . . .	233
3.1.3	Kritische Würdigung . . . . .	234
3.2	Feedback geben und empfangen . . . . .	235
3.2.1	Konzept . . . . .	235
3.2.2	Evidenz . . . . .	237
3.2.3	Kritische Würdigung . . . . .	238
3.3	Debriefing . . . . .	239
3.3.1	Konzept – Einführung . . . . .	239
3.3.2	Evidenz und kritische Würdigung . . . . .	240
4	Führungskräfteentwicklung . . . . .	241
4.1	Allgemeine Einordnung von Maßnahmen und Methoden der Führungskräfteentwicklung . . . . .	241
4.1.1	Konzepte und Perspektiven . . . . .	241
4.1.2	Methoden der Führungskräfteentwicklung . . . . .	242
4.1.3	Evidenz . . . . .	243
4.2	Einarbeitung von Führungsnachwuchs/Trainee-Programme . . . . .	243
4.2.1	Konzept . . . . .	243
4.2.2	Evidenz und kritische Würdigung . . . . .	245
4.3	Führungskräfte trainings . . . . .	246
4.3.1	Konzept . . . . .	246
4.3.2	Evidenz . . . . .	248
4.3.3	Kritische Würdigung . . . . .	249
4.4	Coaching von Führungskräften . . . . .	249
4.4.1	Konzept . . . . .	249
4.4.2	Evidenz und kritische Würdigung . . . . .	250
4.5	Mentoring . . . . .	252
4.5.1	Konzept . . . . .	252
4.5.2	Evidenz . . . . .	252
4.5.3	Kritische Würdigung . . . . .	254
5	Ausblick . . . . .	255
	Literatur . . . . .	258

## 5. Kapitel: Analyse und Intervention bei der Gruppen- und Teamarbeit

Von Rolf van Dick, Jürgen Wegge und Sebastian Stegmann

1	Einführung . . . . .	275
2	Analysemethoden . . . . .	276
2.1	Teamleistung . . . . .	276
2.2	Teamklima . . . . .	279

2.3 Teamreflexivität .....	282
2.4 Unterstützung von Teamarbeit durch die Organisation.....	283
3 Führung von Gruppen und Gestaltung wichtiger Gruppenmerkmale ....	284
3.1 Personale Führung von Gruppen.....	285
3.1.1 Gruppenkohäsion (Wir-Gefühl) .....	285
3.1.2 Motivationsverluste und Motivationsgewinne in Teams .....	287
3.1.3 Zielsetzung in Arbeitsgruppen.....	295
3.1.4 Das Partizipative Produktivitätsmanagement (PPM) .....	297
3.2 Gestaltung von Gruppenaufgaben .....	298
3.3 Individuelle Aufgaben und Arbeitsplatzmerkmale mit sozialer Ausrichtung.....	303
3.4 Gestaltung der Teamzusammensetzung (Diversität) .....	304
4 Veränderung .....	309
4.1 Einführung teambasierten Arbeitens in Organisationen.....	309
4.2 Teamentwicklung/Teamtraining .....	310
4.3 ASPIRe .....	312
5 Fazit und Ausblick .....	316
Literatur .....	318

## 6. Kapitel: Innovations- und Veränderungsmanagement

Von Karsten Müller, Oliver Kohnke, Regina Kempen und  
Tammo Straatmann

1 Allgemeine Einleitung .....	329
2 Innovationsmanagement .....	331
2.1 Einführung Diagnoseinstrumente .....	331
2.2 Beschreibung Diagnoseinstrumente.....	332
2.2.1 Kreativität auf Individualebene .....	332
2.2.2 Kreativität auf kollektiver Ebene .....	336
2.3 Einführung Interventionsinstrumente .....	346
2.4 Beschreibung Interventionsinstrumente .....	347
2.4.1 Qualitätszirkel .....	347
2.4.2 Betriebliches Vorschlagswesen .....	350
2.4.3 Idea-Management-Systeme (IMS) und Open Innovation ....	354
2.5 Ausgewählte Ansätze mit Popularität in der Praxis.....	361
2.5.1 Design Thinking .....	361
2.5.2 Theorie U .....	365
3 Veränderungsmanagement .....	366
3.1 Einführung in die Diagnoseinstrumente .....	366
3.1.1 Inhalte und Anlässe organisationaler Veränderung .....	366
3.1.2 Organisationstheoretische Modelle .....	369

3.2 Beschreibung der Diagnoseinstrumente . . . . .	372
3.2.1 Diagnostische Anwendung von Organisationsmodellen . . . . .	372
3.2.2 Organisationsdiagnose am Beispiel der Mitarbeiterbefragung . .	375
3.2.3 Change- und Puls-Befragungen . . . . .	378
3.2.4 Spezifische Skalen zur Erfassung von Reaktionen auf den Veränderungsprozess . . . . .	393
3.3 Einführung zu Interventionsinstrumenten . . . . .	399
3.4 Beschreibung der Interventionsinstrumente . . . . .	400
3.4.1 Interventionen mit Fokus auf dem Individuum und inter- personellen Beziehungen . . . . .	400
3.4.2 Interventionen mit Fokus auf Gruppen und Intergruppen- beziehungen . . . . .	401
3.4.3 Interventionen mit Fokus auf der Organisation . . . . .	402
3.5 Ausgewählte Ansätze mit Popularität in der Praxis: Phasenmodelle des Veränderungsmanagements . . . . .	405
4 Schlussbetrachtung . . . . .	408
Literatur . . . . .	410

## 7. Kapitel: Gesellschaftliches- und wirtschaftliches Verhalten: Ausgewählte Aspekte erfassen und verändern

Von Eva Traut-Mattausch, Sandra Sittenthaler  
und Constantin Speitel

1 Einführung . . . . .	431
2 Gesellschaftliches Verhalten . . . . .	432
2.1 Ehrenamtliches Engagement . . . . .	432
2.1.1 Diagnostische Verfahren zur Erfassung von Motiven, Einstellungen und Verhalten . . . . .	433
2.1.2 Voraussetzungen und Auswirkungen von ehrenamtlichen Verhalten . . . . .	438
2.2 Umweltbewusstes Handeln . . . . .	439
2.2.1 Diagnostische Verfahren zur Erfassung von umweltbezogenen Einstellungen und umweltbewusstem Verhalten . . . . .	440
2.2.2 Interventionsstudien zur Förderung umweltbewussten Verhaltens . . . . .	444
2.3 Exkurs: Wie erzeugt man Akzeptanz bei Bürgern gegenüber ökonomisch notwendigen Reformen . . . . .	447
3 Wirtschaftliches Verhalten . . . . .	450
3.1 Politisches Verhalten in Organisationen: die Mikropolitik . . . . .	450
3.1.1 Diagnostische Verfahren zur Erfassung von Einflusstaktiken und -kompetenzen . . . . .	452
3.1.2 Mentoring als Lernfeld zur Förderung politischen Handelns in Organisationen . . . . .	454



3.2 Beratung im Umfeld des Arbeitsplatzes . . . . .	455
3.2.1 Diagnostische Verfahren zur Erfassung von Beratungs- kompetenzen und -leistungen . . . . .	457
3.2.2 Die Wirksamkeit arbeitsbezogener Beratung . . . . .	463
3.3 Einstellung zum und Umgang mit Geld . . . . .	473
3.3.1 Diagnostische Verfahren zur Erfassung der Einstellung und des Umgangs . . . . .	473
3.3.2 Individual-Development-Account-Programme (IDA-Programme) als politisches Instrument zur Förderung des Sparens bei Personen mit niedrigem Einkommen . . . . .	479
4 Die Neuroökonomie als neue methodische Entwicklung zur Untersuchung wirtschaftlichen Verhaltens . . . . .	480
4.1 Ausgewählte Methoden und ihre Bedeutung . . . . .	483
4.2 Elektroenzephalogramm (EEG) – Messung zeitlicher Dynamiken . . . . .	484
4.3 Funktionelle Magnet Resonanz Tomographie (fMRT) – Abbildung des ganzen Gehirns . . . . .	486
4.4 Peripherphysiologische Methoden . . . . .	487
4.5 Transkraniale Gleichstrom-/Magnetstimulationstechniken (tDCS/tMS) . . . . .	488
4.6 Mögliche praktische Anwendungen . . . . .	490
5 Ausblick . . . . .	491
Literatur . . . . .	492

## 8. Kapitel: Methoden der Konsumentenforschung

### Von Michaela Wänke und Annika Benita Otto

1 Einführung . . . . .	509
1.1 Hintergrund . . . . .	509
1.2 Klassifikation von Erhebungsmethoden . . . . .	510
1.2.1 Quantitative vs. qualitative Methoden . . . . .	510
1.2.2 Direkte vs. indirekte Verfahren der Einstellungsmessung . . . . .	512
1.2.3 Primär- vs. Sekundärdaten . . . . .	512
1.3 Vorschau zum Kapitel . . . . .	513
2 Befragung . . . . .	513
2.1 Keine einfache Methode . . . . .	513
2.2 Fragenverständnis . . . . .	516
2.2.1 Missverständnisse . . . . .	516
2.2.2 Vorfragen . . . . .	517
2.3 Urteilstkonstruktion . . . . .	518
2.3.1 Vorfragen . . . . .	518
2.3.2 Die Leichtigkeit des Abrufs aus dem Gedächtnis . . . . .	520
2.4 Antwortformatierung . . . . .	521

2.4.1 Offene und Geschlossene Fragen . . . . .	521
2.4.2 Antwortalternativen und ihre Reihenfolge . . . . .	522
2.4.3 Probleme bei Häufigkeitsskalen . . . . .	523
2.4.4 Ratingskalen . . . . .	524
2.5 Einflüsse durch den Befragungsmodus . . . . .	526
2.6 Verfahren zur Erfassung sensibler Daten . . . . .	528
2.6.1 Unmatched Count Technique . . . . .	528
2.6.2 Randomized Response Technique . . . . .	529
3 Nicht standardisierte Befragung und Gruppendiskussion im Vergleich zur standardisierten Befragung . . . . .	529
4 Verhaltensbeobachtung . . . . .	534
5 Das Internet als Datenquelle . . . . .	535
6 Blickbewegungsmessung (Eye-tracking) . . . . .	538
7 Gedächtnistest . . . . .	540
8 Einstellungsmessung mit indirekten Verfahren . . . . .	542
8.1 Projektive Verfahren . . . . .	542
8.2 Impliziter Assoziationstest (IAT) . . . . .	543
8.3 Elektromyogramm (EMG) . . . . .	546
9 Verfahren der Hirnforschung . . . . .	547
10 Fazit . . . . .	549
Literatur . . . . .	550

## 9. Kapitel: Interventionen für Erwerbslose

Von Susann Mühlpfordt, Karsten Paul und Gisela Mohr

1 Einführung . . . . .	559
1.1 Erwerbslosigkeit – ein Risiko? . . . . .	560
1.2 Moderatoren und Wirkmechanismen . . . . .	560
1.2.1 Moderatoren – die Identifikation besonders vulnerabler Personengruppen und ihrer Merkmale . . . . .	561
1.2.2 Wirkmechanismen: Finanzielle Situation und latente Funktionen der Arbeit . . . . .	563
1.2.3 Feststellung von Interventionsbedarf bei der Bundesagentur für Arbeit – das System der Profillagen . . . . .	564
1.3 Gesellschaftliche Einflüsse auf den Zusammenhang Erwerbslosigkeit und Gesundheit . . . . .	566
2 Ansatzpunkte für Interventionen . . . . .	568
2.1 Prävention von Arbeitslosigkeit: Entwicklung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit . . . . .	568

2.2	Interventionen für Arbeitslose: Erfolgskriterien .....	569
2.2.1	Wiedervermittlungsrate .....	569
2.2.2	Gesundheitserhalt und Gesundheitsverbesserung .....	570
2.2.3	Qualifizierung .....	570
2.2.4	Motivation .....	570
2.2.5	Erfolgswertung, Kosten-Nutzen-Problematik, Risiken und Nebenwirkungen .....	571
2.2.6	Mindeststandards der Evaluation .....	574
2.2.7	Auswahl der Interventionen .....	575
3	Interventionen für Arbeitslose .....	575
3.1	Fokus der Interventionen .....	576
3.2	Theoretische Bezüge der Interventionen .....	592
3.3	Zielgruppen .....	593
3.4	Dauer der Interventionen .....	594
3.5	Untersuchungsdesign .....	595
3.5.1	Messzeitpunkte .....	595
3.5.2	Kontrollgruppen .....	595
3.5.3	Stichprobengewinnung und Gruppenzuweisung .....	597
3.5.4	Evaluationsmethoden .....	598
3.5.5	Erfassung von Studienabbrechern (Drop-out) .....	598
3.6	Effekte der Interventionen .....	599
3.6.1	Psychosoziale Stabilisierung und Gesundheit .....	599
3.6.1.1	Kurzfristige Interventionseffekte .....	600
3.6.1.2	Mittelfristige Interventionseffekte .....	600
3.6.1.3	Längerfristige Interventionseffekte .....	601
3.6.1.4	Berücksichtigung der Wiederbeschäftigung auf Gesundheitsvariablen .....	602
3.6.1.5	Interventionseffekte bei schwer vermittelbaren Arbeitslosen .....	602
3.6.1.6	Einfluss der theoretischen Fundierung der Intervention auf ihre Wirksamkeit .....	603
3.6.1.7	Auswirkungen der Interventionsdauer .....	603
3.6.2	Motivation zur Arbeitssuche .....	603
3.6.3	Qualifizierung .....	604
3.6.4	Wiederbeschäftigung .....	605
3.6.5	Differenzielle Effekte .....	606
4	Diskussion: Praktische Folgerungen für Interventionen mit Erwerbslosen .....	607
4.1	Effekte von Interventionen mit Erwerbslosen auf die psychische Gesundheit .....	607
4.2	Nachhaltigkeit von Interventionseffekten .....	608
4.3	Effekte von Interventionen mit Erwerbslosen auf die Wieder- beschäftigung .....	608
4.4	Zielgruppen für Interventionen mit Erwerbslosen .....	609
4.5	Prozessqualität von Interventionen mit Erwerbslosen .....	610
4.6	Was wirkt? .....	610

4.7 Veröffentlichungspraxis von Interventionsstudien .....	611
4.8 Resümee .....	612
Literatur .....	612
Autorenregister .....	621
Sachregister .....	649