

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort von Prof. Dr. Eckard König	5
1. Einleitung und Zielstellung	11
2. Der Begriff Bewerbungsverfahren.....	15
2.1 Definition des Begriffes.....	15
2.2 Integrative Bewerbungsverfahren.....	16
2.3 Das Berufs- und Lebensplanungsverfahren Life/Work Planning	17
2.3.1 Entstehung von Life/Work Planning.....	17
2.3.2 Funktionsweise von Life/Work Planning.....	18
3. Der Begriff Menschenbild	21
3.1 Theoretische Verortung des Begriffes.....	21
3.2 Zur deskriptiven und normativen Komponente von Menschenbildern	22
3.2.1 Die deskriptive Komponente von Menschenbildern.....	22
3.2.2 Die normative Komponente von Menschenbildern	23
3.2.3 Die deskriptive und die normative Komponente von Menschenbildern im Überblick.....	25
3.3 Festlegung der eigenen Arbeitsdefinition.....	26
4. Die zentralen Menschenbildannahmen von Life/Work Planning	27
4.1 Der Begriff Menschenbild im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren.....	27
4.2 Forschungsmethodische Einordnung der Dokumentenanalyse.....	28
4.3 Durchführung der Dokumentenanalyse – Erschließung der deskriptiven Komponente des Menschenbildes	31
4.3.1 Erster Materialdurchgang: Die Bedeutung der humanistischen Psychologie für Life/Work Planning	31
4.3.1.1 Entstehung der humanistischen Psychologie.....	33
4.3.1.2 Zentrale Menschenbildannahmen	33

4.3.2 Zweiter Materialdurchgang: humanistische Menschenbildannahmen und deren Konkretisierung in Life/Work Planning	35
4.4 Zentrale Ergebnisse der Dokumentenanalyse.....	46
4.4.1 Die deskriptive Komponente des Menschenbildes.....	46
4.4.2 Der zentrale Wert hinter Life/Work Planning	48
4.4.3 Die normative Komponente des Menschenbildes	49
4.4.3.1 Individuelle Handlungsstrategien.....	49
4.4.3.2 Gesellschaftliche Konsequenzen.....	51
4.5 Zusammenfassende Darstellung der humanistischen Menschenbildannahmen von Life/Work Planning	54
5. Der Nutzen von Life/Work Planning aus der Sicht der Akteure.....	55
5.1 Festlegung des Untersuchungsplanes zur Datenerhebung	55
5.1.1 Untersuchungsziel und Verwendungszweck	56
5.1.2 Auswahl der Forschungsmethodik	57
5.1.2.1 Erhebung visueller Daten versus Erhebung verbaler Daten.....	57
5.1.2.2 Quantitative versus qualitative Befragung	58
5.1.2.3 Erzählgenerierende Interviews versus Leitfadeninterviews.....	59
5.1.2.4 Persönliche versus telefonische Befragung	62
5.1.2.5 Zusammenfassung	63
5.1.3 Das konkrete Untersuchungsdesign: Ziele und Schritte des Konstruktinterviews	63
5.1.3.1 Zielsetzung	63
5.1.3.2 Festlegung von Grundgesamtheit und Stichprobe	64
5.1.3.3 Entwicklung der Leitfäden zur Datenerhebung	66
5.1.3.4 Durchführung des Probeinterviews.....	75
5.2 Durchführung und methodische Auswertung der Hauptinterviews	78
5.3 Inhaltliche Auswertung.....	79
5.3.1 Theoretische Fundierung der Auswertung	79
5.3.2 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	91

5.3.2.1 Zentrale Ergebnisse der Interviewstudie	91
6. Pädagogische Konsequenzen.....	107
6.1 Transparenz bzgl. der Menschenbildannahmen von Bewerbungsverfahren.....	107
6.2 Auf dem Menschenbild basierende Unterstützungsmaßnahmen	110
7. Fazit und Ausblick	121
8. Literaturverzeichnis.....	123
9. Abbildungsverzeichnis	135