

Lukas LATUSKA¹, Linda ZIMMERMANN, Julia LANDIS & Uwe SCHIRMER
(Lörrach)

Entwicklung und Validierung eines Inventars zur Employability nach dem dualen Studium

Zusammenfassung

Die Potenziale eines dualen Studiums führen zur Annahme, dass Absolventen und Absolventinnen über eine hohe Employability verfügen und sie damit gute Chancen bei der Erhaltung und Aufrechterhaltung einer Beschäftigung nach dem Studium haben. Um diese Annahme zu überprüfen, wurde ein Inventar entwickelt und mit Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg erprobt. Zur Analyse der Daten wurden Hauptkomponentenanalysen, konfirmatorische Faktorenanalysen und ein Mann-Whitney-U-Test eingesetzt. In zwei Studien wurde ein reliables und valides Instrument entwickelt. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund ihrer Anwendung in der Praxis diskutiert.

Schlüsselwörter

Beschäftigungsfähigkeit, Duales Studium, Messinstrument

1 E-Mail: latuska@dhbw-loerrach.de



Development and validation of an inventory on employability after the dual study program

Abstract

The potentials of a dual study program lead to the assumption that graduates have a high employability and that they therefore have good chances of obtaining and sustaining employment after their studies. To test this assumption, an inventory was developed and tested with students at the Baden-Württemberg Cooperative State University, and principal component analyses, confirmatory factor analyses, and a Mann-Whitney-U-test were then used to analyse the data. A reliable and valid instrument was developed in two studies. The results are discussed in the context of their practical application.

Keywords

employability, dual studies, measurement

1 Zur Relevanz von Employability

Das duale Studium zeichnet sich durch hohe Übernahmequoten von 87% (STATISTISCHES LANDESAMT, 2017) und die enge Verzahnung von Theorie und Praxis aus. Unternehmen haben die Möglichkeit, eigene Fach- und Führungskräfte frühzeitig zu gewinnen und weiterzuentwickeln. Besonders vor dem Hintergrund der Praxisorientierung ist anzunehmen, dass Absolventen und Absolventinnen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) über hohe und höhere Ausprägungen in ihrer Employability – der Fähigkeit, eine Beschäftigung zu erhalten und aufrechtzuerhalten (RÖMGENS, SCOUPE & BEAUSAERT, 2020) – als Absolventen und Absolventinnen anderer Hochschulformen verfügen. Um dies empirisch zu prüfen, benötigt es ein Instrument, welches Employability unter Berücksichtigung des dualen Studiums erfassen kann.

Weiterhin besteht seit der Bologna-Reform die Forderung, dass Hochschulen zur Vorbereitung von Studierenden auf den Arbeitsmarkt beitragen sollen, indem sie

ermöglichen, dass auch Kompetenzen gefördert werden, die für die Erwerbstätigkeit relevant sind (WISSENSCHAFTSRAT, 2015; TEICHLER, 2011). Ferner machen demografische Entwicklungen es zunehmend erforderlich, dass Personen in der Lage sind, sich auf neue Anforderungen einzulassen (RUMP & EILERS, 2017).

2 Empirischer Forschungsstand

Für den deutschsprachigen Raum sind besonders die Arbeiten von APEL und FERTIG (2009) und BRUSSIG und KNUT (2009) zu betrachten. Sie definieren Employability als „[...] Potenzial zur Aufnahme, Aufrechterhaltung und Ausweitung einer Erwerbstätigkeit [...]“ (APEL & FERTIG, 2009, S. 8). In der Entwicklung von Items fokussieren sie Dimensionen, die Empfängern und Empfängerinnen von Arbeitslosengeld bei der Aufnahme und Erhaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen. Dies spiegelt sich in den Dimensionen wider. Da der Fokus auf Personen liegt, die bereits erwerbstätig waren und wieder eine Beschäftigung benötigen, sind die Dimensionen nur bedingt auf dual Studierende übertragbar, welche bereits im Studium und vor der ersten Erwerbstätigkeit eine hohe Praxisorientierung erfahren.

RAMISETTY und DESAI (2017), sowie SUNARDI, PURNOMO und SUTADJI (2016) und eine Vielzahl weiterer² entwickelten vermehrt Items im internationalen Kontext. Diese zeigen wenig Bezüge zum dualen Studium auf, was demografischen und sprachlichen Unterschieden zuzuordnen ist. Neuere Erkenntnisse werden von FLEUREN et al. (2018) und VAN DER HEIJDEN et al. (2018) berichtet. Erste legen Daten zugrunde, die aus einer niederländischen Längsschnitt-Studie zur Untersuchung von Fatigue am Arbeitsplatz gewonnen wurden. Es wurden Teilnehmer:innen ausgeschlossen, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht beschäftigt waren oder mehrere Arbeitsplätze hatten, was Resultat einer kompetenzorientierten Sichtweise auf Employability ist. In ihrem Instrument wird Employability selbst durch drei Items erfasst, die aus dem Jahre 2011 stammen. Die zweite Studie basiert ebenfalls auf Daten niederländischer Berufsgruppen, wie z. B. Beschäftigte einer

2 FAJARYATI et al., 2021; TENTAMA & NABILAH, 2020; LLINARES-INSA et al., 2018; LIE, 2016; HUSAIN et al., 2014; BLADES, FAUTH & GIBB, 2012; YUSOF et al., 2012; RODGERS, 2012; RUSSELL, 1997.

Arbeitsagentur oder Angestellte einer Universität. Insgesamt unterscheiden sich diese Arbeiten von dem hier beschriebenen Vorhaben darin, dass meist bereits Berufstätige unterschiedlicher Branchen befragt werden, wobei aufgrund der mehrjährigen Erwerbstätigkeit und der Heterogenität der Stichproben anzunehmen ist, dass diese andere Ausprägungen in den Konstrukten, verbunden mit anderen Gewichtungen, berichten als dual Studierende.

Das durchgeführte Vorhaben grenzt sich besonders dadurch ab, dass Erfolgskriterien des dualen Studiums inklusive des zugrundeliegenden Anforderungsprofils³ (ZIMMERMANN et al., 2021) und die Fremdeinschätzungen von Kooperationsunternehmen der DHBW eingearbeitet und überprüft wurden. Das Vorhaben bietet die Chance, ein Instrument zu entwickeln, welches an und mit der relevanten und spezifischen Zielgruppe von dual Studierenden erprobt werden kann. Zudem wurde für die Entwicklung der Items ein fundiertes Konzept der Employability aus der Arbeits- und Organisationspsychologie im deutschsprachigen Raum zugrunde gelegt (RUMP & EILERS, 2017), was nicht Teil der bisher referenzierten Arbeiten ist. Damit wird es möglich, ein auf die Zielgruppe zugeschnittenes Instrument für die gezielte Anwendung bei der Messung von Employability nach dem dualen Studium zu entwickeln.

3 Konstruktrational und Itemgenese

Um die Konstrukte für die erste Fassung des Inventars festzulegen, gaben die Arbeiten von RUMP und EILERS (2006; 2017) eine erste Orientierung. Sie definieren Employability als „[...] Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten“ (RUMP & EILERS, 2006, S. 21). Sie beschreiben Employability als ein Konzept, welches die drei Bereiche: Kompetenzen/Qualifikationen, Gesundheit/Wohlbefinden und Identifikation/Motivation umfasst (RUMP & EILERS, 2017). Dieses Dreieck der Employability wurde genutzt, um Konstrukte zu bestimmen. Jeder Bereich des Dreiecks diente als übergeordnete Kategorie für die inhaltliche Bestimmung

3 Das Anforderungsprofil kann auf Wunsch gerne eingesehen werden.

der Konstrukte. Die Items wurden gemäß der klassischen Testtheorie deduktiv-rationale abgeleitet. Innerhalb des Teams wurden die Konstrukte als Grundlage für die Ableitung von reflektiv-latenten Items genutzt (FISSENI, 1997). Für den Bereich *Kompetenz* wurden nachfolgend die Konstrukte *Fachkompetenz*, *Handlungsorientierung*, *Kundenorientierung*, *Agilität*, *Ambiguitätstoleranz*, *Methodentranslation* und *Transdisziplinarität* festgelegt. Sie orientieren sich an den Erfolgskriterien für das duale Studium, dem zugrundeliegenden Anforderungsprofil (ZIMMERMANN et al., 2021) und einer Untersuchung, die innerhalb der DHBW durchgeführt wurde (GRUNINGER-HERMANN et al., 2020).

- 1. *Fachkompetenz*: Beschreibt die Fähigkeit, berufliche Probleme auf Basis von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu lösen. Fachliche Kompetenz zeigt sich weiterhin darin, dass Problemlösungen und Schemata auf ähnliche, neue Themen übertragen werden können und daraus Konsequenzen für das eigene Verhalten beim Lernen gezogen werden (KAUFFELD, 2019; HOSSIEP & KRÜGER, 2012).
- 2. *Handlungsorientierung*: Handlungsorientierung beschreibt, wie die gewählte Entscheidung in zielgerichtete Aktivität umgesetzt wird (HECKHAUSEN & HECKHAUSEN, 2010). Dieses Verständnis umfasst im weiteren Sinne auch die regulatorischen Elemente der Handlungskompetenz (SCHIRMER, 2006).
- 3. *Kundenorientierung*: Kundenorientierung beschreibt, inwiefern Bedürfnisse und Wünsche des Kunden/der Kundin im Sinne eines positiven Dienstleisterverhaltens erkannt, reflektiert und umgesetzt werden (BRUHN, HADWICH & GEORGI, 2007; BRUHN, 2010).
- 4. *Motivation*: Motivation bezeichnet, mit welcher Intensität Tätigkeiten selbstbestimmt und aus dem Individuum heraus ausgewählt werden, weil sie Freude bereiten und nicht ausschließlich auf einen Zweck ausgerichtet sind. Die Selbstregulation verfolgt das Ziel, die Freude an der Tätigkeit aufrechtzuerhalten. Zur Motivation gehören weiterhin die kognitive Bewertung und das Beenden der Aufgabe (HECKHAUSEN & HECKHAUSEN, 2010).

- 5. *Gesundheit*: In Anlehnung an die WHO (1986) bezeichnet Gesundheit die Fähigkeit und Motivation, ein aktives Leben im Hinblick auf wirtschaftliche und soziale Aspekte zu führen.
- 6. *Agilität*: „Die Fähigkeit, Veränderungen zu antizipieren und sich und die Organisation an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen, um gesetzte Ziele bestmöglich erreichen zu können. Dazu gehört es, flexibel auf unvorhergesehene Ereignisse und neue Anforderungen zu reagieren und in Bezug auf Veränderungen nicht nur reaktiv, sondern auch proaktiv zu handeln“ (GRUNINGER-HERMANN et al., 2020, S. 40).
- 7. *Ambiguitätstoleranz*: „Die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen zu akzeptieren, ohne diese einseitig negativ oder positiv zu bewerten, um dadurch dem Drang zu widerstehen, vereinfachende Schlussfolgerungen zu ziehen. Dazu gehört es diese in ein umfassendes Lagebild zu integrieren verbunden mit der Fähigkeit unter dieser Unsicherheit Entscheidungen zu treffen“ (GRUNINGER-HERMANN et al., 2020).⁴
- 8. *Methodentranslation*: „Die Fähigkeit, neue Methoden zu erfassen, auszuwählen und anzupassen, um im Umfeld zunehmender Veränderungsdynamik und Unsicherheit die gewünschte Wirkung zu erzielen“ (GRUNINGER-HERMANN et al., 2020).
- 9. *Transdisziplinarität*: „Die Fähigkeit, disziplinübergreifend durch die Berücksichtigung und Integration vielfältiger Perspektiven zu denken und zu handeln“ (GRUNINGER-HERMANN et al., 2020).

In einer Abfrage der dualen Partner wurden die Konstrukte anschließend 25 Personalverantwortlichen, die mit der Betreuung von dual Studierenden im Unternehmen beauftragt sind, zur Einschätzung für die Bedeutung von Employability vorgelegt. Die Einschätzung wurde über die Frage gestellt: „Um erfolgreich eine Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten, benötigen Absolvent/innen der DHBW Lör-

4 Die Definitionen von *Agilität*, *Ambiguitätstoleranz*, *Methodentranslation* und *Transdisziplinarität* basieren auf dem referenzierten Artikel von GRUNINGER-HERMANN et al. (2020) und dem zugrundeliegenden, internen Papier. Dieses kann nach Rücksprache mit dem korrespondierenden Autor eingesehen werden.

rach.“ Es konnte auf einer Skala von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu* für jedes Konstrukt geantwortet werden. In den Kommentaren wurde die Kompetenz im digitalen Bereich erwähnt, weshalb das Inventar um diese ergänzt wurde. *Digitale Kompetenz* zeigt sich durch Fähigkeiten in der Informationsverarbeitung, Kommunikation, Erstellung von digitalen Inhalten, Umgang mit Schutz und Sicherheit sowie dem Lösen von Problemen (WUERFFEL, 2017). Die Gewichtung der Konstrukte fiel ausgeglichen aus. *Fachkompetenz*, *Methodentranslation*, *Ambiguitätstoleranz* und *Gesundheit* erreichten als einzige Konstrukte einen Mittelwert von < 4.

4 Ziele und Fragestellungen

Die Ausführungen haben zu den folgenden zwei Forschungsfragen geführt, um das Inventar psychometrisch zu überprüfen:

Studie 1. Können die abgeleiteten Items die jeweiligen Konstrukte, die als erfolgskritisch für die Employability angenommen wurden, reliabel und valide erfassen?

Studie 2. Unterscheiden sich Absolventen und Absolventinnen von Studierenden in den Ausprägungen der gebildeten Skalen?

5 Methode (I)

5.1 Stichprobe und Durchführung

Es wurden Bachelor-Studierende der DHBW aus 13 Studiengängen der Fakultäten Wirtschaft und Technik im August 2021 eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen. Kontaktiert wurden 1.286, wovon 258 teilnahmen und 158 diese beendet haben, was einer Nettorücklaufquote von 12% entspricht. Insgesamt haben 144 Studierende angegeben, in welchem Studiengang sie sich befinden. Mit 18,4% nahmen die meisten aus dem Bereich Maschinenbau, mit 13,3% aus Personalmanagement und mit 9,5% der Elektrotechnik teil. Die Studiengänge Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen,

Handel, Industrie, International Business, Spedition, Transport & Logistik, Tourismus, Hotellerie und Gastronomie sowie Application Management waren von 1% bis 9% vertreten. Die Stichprobe setzt sich zu 46% aus weiblichen und zu 53,3% männlichen Teilnehmer:innen zusammen ($n = 150$, keine Angabe: 0,7%). Die Teilnehmer:innen waren durchschnittlich im 4,28 Semester ($SD = 1.49$). Das Alter betrug im Durchschnitt 22,95 Jahre ($n = 135$, min : 18, max : 39; $SD = 3.35$). Die Fakultät Wirtschaft war mit 54,5% häufiger vertreten (Technik 45,5%).

5.2 Instrumente und Auswertung

Skaliert wurden alle Items in fünf Stufen nach dem Likert-Prinzip. Es konnten Angaben von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft völlig zu* gewählt werden. Die Instruktion lautete: „Bitte geben Sie nachfolgend an, wie sehr die Aussagen auf Sie zutreffen.“ Es wurden 49 Items eingearbeitet. Umgesetzt wurde die Befragung über *EFS Unipark*. In Studie 2 wurden zusätzlich Kriterien der Employability abgefragt (ESM_4).

Die Auswertung der Daten erfolgte durch IBM® SPSS® 28. Zur Messung der Reliabilität wurden Cronbachs α -Werte und Trennschärfen errechnet. Die faktorielle Validität wurde mit zwei Hauptkomponentenanalysen in der ersten Studie geprüft (BRANDT, 2020). Um festzustellen, ob sich Absolventen und Absolventinnen von Studierenden hinsichtlich ihrer Ausprägungen unterscheiden, wurde ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Final wurden konfirmatorische Faktorenanalysen mit IBM® AMOS® 28 durchgeführt (GÄDE, SCHERMELLEH-ENGEL & BRANDT, 2020).

5.3 Aufbereitung und Bereinigung

Die Daten wurden unter Berücksichtigung von Konsistenz, Vollständigkeit und Plausibilität aufbereitet und bereinigt. Zur Prüfung der Konsistenz wurden Häufigkeiten errechnet und die Zuordnungen zu den Kodierungen aller Items überprüft. Es wurde die erste Version des Inventars (ESM_1) mit dem Rohdatensatz abgeglichen, sodass die Bezeichnungen der Items mit den Inhalten übereinstimmen. Die Vollständigkeit wurde durch die Analyse von fehlenden Werten überprüft, welche bei der Ausgabe von Häufigkeiten von SPSS identifiziert werden. Auf Plausibilität wur-

de der Datensatz untersucht, indem die einzelnen Werte der Variablen absteigend nach der Größe sortiert und auf Antwortmuster und Extremwerte gesichtet wurden (RAITHEL, 2008).

6 Ergebnisse (I)

6.1 Reliabilität und Verteilung

In Anlehnung an RAMMSTEDT (2010) wurde angenommen, dass sich gute interne Konsistenzen in einem Bereich von $.70 > \alpha < .90$ bewegen. Trennschärfen sollten nicht $< .30$ sein, wobei auch eine inhaltliche Reflexion vorgenommen wurde (RAITHEL, 2008). Für die Items zu *Gesundheit* (.88), *Agilität* (.83), *Transdisziplinarität* (.76), *Kundenorientierung* (.71), *Handlungsorientierung* (.65) und *Digitale Kompetenz* (.58) ergaben sich, mit Ausnahme von *Digitale Kompetenz* und *Handlungsorientierung*, gute Konsistenzen. Ihre Trennschärfen bewegen sich zwischen .31 und .77. Nach Ausschluss der Skalen mit inakzeptablen bis fragwürdigen Konsistenzen und Trennschärfen von $< .30$, *Methodentranslation* (.72), *Motivation* (.54), *Ambiguitätstoleranz* (.51) und *Fachkompetenz* (.49) und gewählter Items⁵ verbesserte sich die Ökonomie des Inventars auf 28 Items. Die neue Auswahl wurde hinsichtlich Schiefe und Kurtosis betrachtet. Alle Items zeigen eine Schiefe von -.008 bis -1.310 ($SE = .193$ -.194). Bei der Kurtosis zeigte sich eine Verteilung von -.008 bis 3.217 ($SE = .384$ -.387). Das Konstrukt der *Handlungsorientierung* liegt bei .397-.623.

6.2 Hauptkomponentenanalysen

Nach Prüfung des KMO-Kriteriums (.84) und dem Bartlett-Test ($p < .001$), wurden zwei Hauptkomponentenanalysen durchgeführt. Gewählt wurde eine Varimax-Rotation, um die Items differenziert zuzuordnen (BRANDT, 2020). Es zeigte sich, dass

5 Zuordnung unter ESM 1–3; Kundenorientierung_2, Handlungsorientierung_3, Digitale Kompetenz_1 und 2

einige Items⁶ sowie die Konstrukte zur *Methodentranslation*, *Motivation*, *Ambiguitätstoleranz* und *Fachkompetenz* mit $\lambda < .40$ keine ausreichenden Faktorladungen aufweisen. Eliminiert wurden die letzten genannten Konstrukte und weitere Items.⁷ Dies führte zu einer Verbesserung der faktoriellen Struktur und der Extraktion von sieben Komponenten mit $\lambda = .44$ – $.82$. Unter Berücksichtigung des Kaiser-Guttman-Kriteriums können 64% der Varianz aufgeklärt und sechs Komponenten den Konstrukten *Gesundheit*, *Agilität*, *Kundenorientierung*, *Transdisziplinarität*, *Handlungsorientierung* und *Digitale Kompetenz* zugeordnet werden. Ihre Kommunalitäten bewegen sich mit $h^2 = .48$ – $.76$ in einem adäquaten Bereich (BRANDT, 2020).

7 Methode (II)

Im WS 2021 wurden 465 Absolventen und Absolventinnen derselben Studiengänge gebeten, die Version 2 (ESM_2) des Inventars mit den Angaben zu ihrer Beschäftigungssituation auszufüllen. Die Nettorücklaufquote beträgt 16,9% ($n = 79$), wobei vier Fälle aufgrund fehlender Angaben ausgeschlossen wurden ($n = 75$). 49,3% der Teilnehmenden waren männlich, 45,3% weiblich und 1,3% divers (keine Angabe: 4%). Das durchschnittliche Alter betrug 24,3 Jahre ($SD = 3.2$, min : 21, max : 35; keine Angabe: 6,5%). Mit 58,7% war die Fakultät Wirtschaft häufiger vertreten als die Technik (38,7%; keine Angabe: 2,7%). Mit 25,3% (Maschinenbau) und 18,7% (Industrie) waren diese Studiengänge am häufigsten vertreten.

6 Siehe Fußnote 4, zusätzlich Digitale Kompetenz_6

7 Kundenorientierung_2, Handlungsorientierung_3, Digitale Kompetenz_1 und 2

8 Ergebnisse (II)

8.1 Reliabilität und Verteilung

Die Items zu *Kundenorientierung* (.64), *Gesundheit* (.90), *Agilität* (.79), *Transdisziplinarität* (.66) und *Digitale Kompetenz* (.60) erreichten interne Konsistenzen, die in einem ähnlichen Bereich wie in der ersten Studie liegen. Die Items zur *Handlungsorientierung* liegen in einem fragwürdigen Bereich (.41). Sie erreichten Trennschärfen von .22–.29. Die Konstrukte *Kundenorientierung* (.30–.51), *Gesundheit* (.48–.78), *Agilität* (.44–.71), *Transdisziplinarität* (.39–.50) und *Digitale Kompetenz* (.37–.53) lagen mit ihren Trennschärfen in einem guten Bereich.⁸ Die Items nehmen in der Schiefe Werte von -.052 bis -1.43 ($SE = .277$) und in der Kurtosis von -.077 bis 3.6 ($SE = .548$) an. Die Aufteilung von: „Ich befinde mich in einer guten, körperlichen und mentalen Verfassung“ in „Ich befinde mich in einer guten, körperlichen Verfassung“ und „Ich befinde mich in einer guten, mentalen Verfassung“ führte zur Erhöhung der internen Konsistenz in der Skala *Gesundheit* ($\alpha_1 = .88$, $\alpha_2 = .90$).

8.2 Beschäftigungssituation

In der Stichprobe gaben 45,3% an, nach dem Abschluss eine Beschäftigung gesucht zu haben. 29,3% wurden übernommen, 16% wurden nicht übernommen und 54,7% haben keine Angabe gemacht. Angaben zu differenzierten Gründen, aus denen „nicht verblieben“ wurde, fielen mit einem zu geringen Umfang aus. Es wurde entschieden, beide Datensätze zu migrieren und die Unterscheidung zwischen Absolvent:in und Nicht-Absolvent:in dichotom zu kodieren. Die Items wurden über die *mean*-Syntax zu sechs Skalen zusammengefasst.⁹ Der Mann-Whitney-U-Test zeigte asymptotisch-signifikante Unterschiede für die Skalen *Kundenorientierung* ($p = .004$), *Transdisziplinarität* ($p = .035$) und *Digitale Kompetenz* ($p = .006$) zwischen

8 Ausnahme: Digitale Kompetenz_5: „Mit neuen Programmen und Geräten komme ich immer schnell und gut zurecht“ mit .21.

9 Die Gesundheitsitems 1,1a und 1b wurden ausgeschlossen, da diese sich in beiden Durchläufen unterschieden.

Absolventen und Absolventinnen und Studierenden, indem Erstere höhere Ränge zeigen. Die Effektstärken sind gering (COHEN, 1992; Tabelle 1). Um die Teststärke des Mann-Whitney-U-Verfahrens zu bestimmen, wurde post-hoc eine Power-Analyse mithilfe von G*Power durchgeführt.¹⁰ Bei einer angenommenen Effektstärke von $d = .50$ und einem α -Niveau von 0.05 ergibt sich eine Teststärke von .93, die nach BORTZ und SCHUSTER (2010) als gut einzuordnen ist.

Tab. 1: Mann-Whitney-U Test, Absolventinnen und Absolventen ($n = 75$) versus Studierende ($n = 150$), HO=*Handlungsorientierung*, KO=*Kundenorientierung*, TDP=*Transdisziplinarität*, DK=*Digitale Kompetenz*, AGI = *Agilität*, GES = *Gesundheit*

| Skalen | HO | KO | TDP | DK | AGI | GES |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Z | -1.938 | -2.890 | -2.104 | -2.748 | -1.692 | -.148 |
| Sig. (2-seitig) | .053 | .004** | .035* | .006** | .091 | .882 |
| Effektstärke | 0.13 | 0.19 | 0.14 | 0.18 | 0.11 | 0.01 |

9 Konfirmatorische Faktorenanalyse

Ergänzend wurde die Version 2 (ESM 2) nach Ausschluss unvollständiger Fälle auf die faktorielle Struktur geprüft.¹¹ Die Items liegen in den akzeptablen Grenzen von Schiefe < 2 und Exzess < 7 , weshalb der Maximum-Likelihood-Schätzer Anwendung fand (CURRAN, WEST & FINCH, 1996). Es wurden Kovarianzen zwischen den Skalen angenommen. Im Modell führte dies zu einem Fit von $\chi^2(335) = 588.918$,

10 <https://www.psychologie.hhu.de/arbeitsgruppen/allgemeine-psychologie-und-arbeitspsychologie/gpower>

11 Ohne Differenzierung des Gesundheitsitems_1, da die erste Stichprobe mit Studierenden genutzt wurde, in der noch keine Aufteilung des Items vorgenommen wurde.

$p = .000$, $\chi^2/df = 1.758$, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .071, 90 % KI = [.062-.081], Comparative Fit Index (CFI) = .842 und Tucker Lewis Index (TLI) = .821. Der RMSEA von $\leq .08$ lässt sich einem akzeptablen Fit zuordnen. CFI und TLI erreichen nicht den Bereich von mindestens .90 (GÄDE, SCHERMEL-LEH-ENGEL & BRANDT, 2020).

Es zeigten sich hohe standardisierte Residual-Kovarianzen (*min*: -.021, *max*: 3.491) für die Gesundheits-Items 5 bis 8. Die Items Transdisziplinarität 1: „Unterschiedliche Disziplinen kann ich immer sehr gut kombinieren“ und Agilität 1: „Veränderungen betrachte ich immer aus verschiedenen Perspektiven“ zeigten Korrelationen von $< .60$ mit ihren Skalen auf. Nach dem Ausschluss dieser sechs Items wurde die Analyse erneut durchgeführt (Tabelle 2).

Tab. 2: Konfirmatorische Faktorenanalyse der Versionen 2 und 3, $n = 150$

| Fit-Indizes | Version 2 (28 Items) | Version 3 (22 Items) |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|
| χ^2 | 588.918 ($p=.000$) | 253.169 ($p=.003$) |
| df | 335 | 194 |
| Anzahl frei geschätzter Parameter | 71 | 59 |
| Anzahl beobachtbarer Parameter | 406 | 253 |
| χ^2/df | 1.758 | 1.305 |
| RMSEA | .071 | .045 |
| | 90% KI = [.062-.081] | 90% KI = [.028-.060] |
| CFI | .842 | .948 |
| TLI | .821 | .938 |

Der Fit verbesserte sich auf $\chi^2(194) = 253.169$, $p = .003$, $\chi^2/df = 1.305$, RMSEA = .045, 90% KI = [.028-.060], CFI = .948, TLI = .938.

Gesundheit_5 wurde zur weiteren Erprobung beibehalten und nachträglich in „Meine beruflichen Anforderungen kann ich gut bewältigen“ umbenannt. Es wurde entschieden, Kundenorientierung_4 von „Ich kann immer gezielt auf die Bedürfnisse

von Kunden eingehen“ in „Ich gehe immer gezielt auf die Bedürfnisse von Kunden ein“ und Agilität_3 von „Auch mit den negativen Aspekten von Veränderungen kann ich meist gut umgehen“ in „Auch mit den negativen Aspekten von Veränderungen kann ich immer gut umgehen“ umzubenennen. Die finale Version besteht aus 24 Items (ESM_3).

10 Diskussion und Limitationen

Insgesamt konnte ein Instrument entwickelt werden, welches sich als faktoriell-valide, reliabel und zielgruppenspezifisch dargestellt hat. Die erste Forschungsfrage, ob die Konstrukte reliabel und valide erfasst werden, kann für die neueste Version des Inventars bestätigt werden. Ein Vergleich zwischen Gruppen hat aufgezeigt, dass Unterschiede messbar waren, weshalb auch die zweite Forschungsfrage bestätigt wird.

Als Kritik ist die Eliminierung der Konstrukte und Items zu nennen. Durch diesen Schritt konnte die Ökonomie des Inventars verbessert werden, jedoch sind Faktoren der Employability ausgeschlossen worden. Besonders der Ausschluss von *Motivation* und *Fachkompetenz* soll kritisch betrachtet werden, da diese essenziell für Employability sind (RUMP & EILERS, 2017). In weiteren Untersuchungen werden diese Konstrukte überarbeitet und erneut erprobt.

Zu reflektieren ist, dass die geplante Untersuchung mit dem Kriterium der Übernahme aufgrund der geringen Rückmeldungen nicht umgesetzt werden konnte. Um das Inventar auf Kriteriumsvalidität zu prüfen, muss dieses mit einer umfangreichen Stichprobe untersucht werden. Es ist zudem zu prüfen, ob Employability und Lebenslanges Lernen miteinander zusammenhängen. Die lebenslange Entwicklung der Person und ihre Fähigkeit, Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen eigenverantwortlich und kontinuierlich zu verbessern, sollte mit einem hohen Maß an Employability einhergehen und eine qualitative Anreicherung des Validierungsprozesses bieten (SCHIRMER & WOYDT, 2016).

Die Übernahme nach Abschluss des Studiums könnte zum einen durch Employability, vermittelt durch das duale Studium, und zum anderen durch Faktoren, wie etwa persönliche Kontakte in das Unternehmen, entstehen. Die Übernahme als Merkmal

der Kriteriumsvalidität ist kritisch zu betrachten. Um zu differenzieren, sollte die Definition von Employability um die beschäftigungsorientierte Perspektive ergänzt werden. Diese beinhaltet, dass Absolventen und Absolventinnen beschäftigungsfähig sind, wenn sie eine Erstbeschäftigung finden oder sich selbstständig machen und sie sich frei innerhalb des Arbeitsmarktes bewegen können (EUROPÄISCHE KOMMISSION, 2014). Insgesamt bietet das Inventar eine Grundlage, um Employability für den Kontext des dualen Studiums weiter zu beforschen.

11 Literaturverzeichnis

- Apel, H. & Fertig, M.** (2009). Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung*, 42(1), 5–28. <https://doi.org/10.1007/s12651-009-0005-y>
- Blades, R., Fauth, B. & Gibb, J.** (2012). Measuring Employability Skills. A rapid review to inform development of tools for project evaluation, National Children's Bureau.
- Bortz, J. & Schuster, C.** (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Brandt, H.** (2020). Exploratorische Faktorenanalyse (EFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 575–614). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61532-4_23
- Bruhn, M.** (2010). *Serviceorientierung im Unternehmen*. Wiesbaden: Gabler.
- Bruhn, M., Hadwich, K. & Georgi, D.** (2007). Integrierte Kundenorientierung als Treiber der Service Excellence. Theoretische und empirische Befunde zur Effektivität von externer und interner Kundenorientierung. In M. H. J. Gouthier & I. Balderjahn (Hrsg.), *Service Excellence als Impulsgeber. Strategien – Management – Innovationen – Branchen* (S. 53–72). Wiesbaden: Gabler.
- Brußig, M. & Knuth, M.** (2009). Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. *WSI Mitteilungen*, 6, 287–294.
- Cohen, J.** (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101.

- Curran, P. J., West, S. & Finch, F.** (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29.
- Europäische Kommission.** (2014). *Zugang, Studienerfolg und Beschäftigungsfähigkeit. Eurydice-Bericht* (Modernisierung der Hochschulbildung in Europa, 2). Brüssel: EACEA P9 Eurydice.
- Fajaryati, N., Budiyono, Akhyar, M. & Wiranto.** (2021). Instrument Development For Evaluating Students' Employability Skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1842(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1842/1/012035>
- Fisseni, H. J.** (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Mit Hinweisen zur Intervention* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Fleuren, B. P. I., van Amelsvoort, L. G. P. M., Zijlstra, F. R. H., Grip, A. de & Kant, I.** (2018). Handling the reflective-formative measurement conundrum: a practical illustration based on sustainable employability. *Journal of Clinical Epidemiology*, 103, 71–81. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2018.07.007>
- Gäde, J. C., Schermelleh-Engel, K. & Brandt, H.** (2020). Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 615–659). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61532-4_24
- Gruninger-Hermann, C., Imbery, S., Laage-Witt, S., Lindemann, M., Rowbotham, M. & Schirmer, U.** (2020). New Work Führungskompetenzen. Reflexive Selbsterkennung als Basis erfolgreicher Führung. *Personalführung*, 10, 36–43.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H.** (2010). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Hossiep, R. & Krüger, C.** (2012). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren*. Göttingen: Hogrefe.
- Husain, M. Y., Mustapha, R., Malik, S. A. & Mokhtar, S. B.** (2014). Verification of Employability Skills Inventory using Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Asian Vocational Education and Training*, 6, 1–9.
- Kauffeld, S.** (2019). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Lie, G.** (2016). *A meta-analysis of measuring Employability through its effects on Life and Career Satisfaction*. Master-Thesis. University, Amsterdam.

- Llinares-Insa, L. I., González-Navarro, P., Zacarés-González, J. J. & Córdoba-Iñesta, A. I.** (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- Raithel, J.** (2008). *Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ramisetty, J. & Desai, K.** (2017). Measurement of Employability Skills and Job Readiness Perception of Post – graduate Management students. Results from a Pilot Study. *International Journal in Management and Social Science*, 5(8), 82–94.
- Rammstedt, B.** (2010). Reliabilität, Validität, Objektivität. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 239–258). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rodgers, M.** (2012). *Measuring employability among college students. A validity study*. Master-Thesis. University, Harrisonburg.
- Römgens, I., Scoupe, R. & Beusaert, S.** (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Rump, J. & Eilers, S.** (2006). Managing Employability. In J. Rump, T. Sattelberger & H. Fischer (Hrsg.), *Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven* (S. 13–76). Wiesbaden: Gabler.
- Rump, J. & Eilers, S.** (2017). Das Konzept des Employability Management. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR* (S. 87–126). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Rump, J. & Eilers, S.** (Hrsg.). (2017). *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Rump, J., Sattelberger, T. & Fischer, H.** (Hrsg.). (2006). *Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Russell, C.** (1997). *Assessing Employability Skills*. Document Resume. Iowa State Department.
- Schirmer, U.** (2006). Die induktiv-deduktive Lernschleife in der handlungsorientierten Didaktik. *Personalführung*, 1, 62–69.

Schirmer, U. & Woydt, S. (2016). *Mitarbeiterführung* (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2017). Studieren an der DHBW: Schneller Übergang in die Erwerbstätigkeit. www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2017264

Sunardi, Purnomo & Sutadji, E. (2016). *Employability skills measurement model's of vocational student*. IMEEEC 2016, East Java, Indonesia.

Teichler, U. (2011). Der Jargon der Nützlichkeit. Zur Employability-Diskussion im Bologna-Prozess. In B. Hölscher (Hrsg.), *Wissenschaft und Hochschulbildung im Kontext von Wirtschaft und Medien* (S. 169–186). Wiesbaden: VS Sozialwissenschaften.

Tentama, F. & Nabilah, B. R. (2020). Construct Validity Of Employability: Confirmatory Factor Analysis Of The Employability Scale. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2), 538–542.

Van der Heijden, B. I., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M., Lange, A. H. de, Froehlich, D. E. & van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236–248. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>

Wissenschaftsrat. (2015). Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Zweiter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4925-15.html>

World Health Organization (WHO). (1986). *Ottawa Charta for Health Promotion*. Geneva: WHO.

Wuerffel, S. (2017). DigComp – A Framework For Digital Competencies. Suggestions for a practical application of DigComp – Benefits for SMEs. dc4work.

Yusof, H. M., Mustapha, R., Mohamad, S. A. M. S. & Bunian, M. S. (2012). Measurement Model of Employability Skills using Confirmatory Factor Analysis. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 56, 348–356. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.663>

Zimmermann, L., Latuska, L., Landis, J. & Schirmer, U. (2021). Dem Studienabbruch vorbeugen. Das Diagnostik-Beratungs-Center der DHBW Lörrach unterstützt Duale Partner mit digitalen Diagnostik-Tools bei der Auswahl von Studienbewerber*innen. *Personalführung*, 10, 58–63.

Autor:innen



Lukas LATUSKA || DHBW Lörrach, Diagnostik-Beratungs-Center || Hangstraße 46–50, 79539 Lörrach

<https://dhw-loerrach.de/home>

latuska@dhw-loerrach.de



Dr. Linda ZIMMERMANN || (Selbstständig)

info@moving-concept.de



Julia LANDIS || DHBW Lörrach, Studiengang BWL-Personalmanagement || Hangstraße 46–50, 79539 Lörrach

<https://dhw-loerrach.de/home>

landis@dhw-loerrach.de



Prof. Dr. Uwe SCHIRMER || DHBW Lörrach, Diagnostik-Beratungs-Center || Hangstraße 46–50, 79539 Lörrach

<https://dhw-loerrach.de/home>

schirmer@dhw-loerrach.de

Item-Pool zum Employability-Inventar_v1

Instruktion: Bitte geben Sie nachfolgend an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Skalierung (positive Polung, keine Mischung):

- trifft überhaupt nicht zu (1)
- trifft eher nicht zu (2)
- teils/teils (3)
- trifft eher zu (4)
- trifft völlig zu (5)

Fachkompetenz

FK_1: Ich kann Probleme häufig gut lösen, indem ich mein Wissen, meine Fertigkeiten und Fähigkeiten dazu nutze.

FK_2: Ich besitze tiefgehende Mathematik-Kenntnisse.

FK_3: Beim Lösen eines Problems denke ich oft darüber nach, wie ich ähnliche Sachverhalte zuvor gelöst habe.

FK_4: Wenn mir fachliches Wissen zu einem Problem fehlt, überlege ich immer, wie ich dieses gezielt erwerben kann.

Handlungsorientierung

HO_1: Mir gelingt es immer, einen konkreten Plan für die Erreichung meiner Ziele zu entwickeln.

HO_2: Meine Ziele erreiche ich oft.

HO_3: Wenn es hilfreich ist, kann ich Ziele stets flexibel anpassen.

HO_4: Ich kann mich selbst meist gut steuern.

Kundenorientierung

KO_1: Es liegt mir grundsätzlich, Kundenwünsche zu erkennen.

KO_2: Wenn ich mit Kunden spreche, achte ich immer besonders darauf, meine Gedankengänge auszusprechen.

KO_3: Ich nehme die Anliegen der Kunden stets ernst.

KO_4: Ich kann immer gezielt auf die Bedürfnisse von Kunden eingehen.

KO_5: Fragen von Kunden kann ich in der Regel zielgerichtet beantworten.

Motivation (intrinsisch)

MO_1: Es ist mein persönliches und konstantes Anliegen, im dualen Studium erfolgreich zu sein.

MO_2: Die Tätigkeiten im dualen Studium bereiten mir immer wieder Freude.

MO_3: Ziele formuliere ich immer aus mir selbst heraus.

MO_4: Nachdem ich ein Ziel erreicht habe, vergleiche ich es stets mit den vorherigen Erwartungen.

MO_5: Auch, wenn ich mit dem Ergebnis einer Aufgabe nicht vollständig zufrieden bin, kann ich sie oftmals beenden.

Gesundheit (psychisch und somatisch)

GES_1: Ich befinde mich in einer guten, körperlichen und mentalen Verfassung.

GES_2: Ich fühle mich gut.

GES_3: Grundsätzlich bin ich zufrieden mit meinem Leben.

GES_4: Meinen privaten Alltag kann ich gut bewältigen.

GES_5: Die Anforderungen meines Berufes kann ich gut bewältigen.

GES_6: Ich kann mich gut auf die Arbeit konzentrieren.

GES_7: Ich pflege meine Beziehungen zu Freunden und Familie.

GES_8: Ich gehe meinen Hobbys und privaten Interessen nach.

Agilität

AGI_1: Veränderungen betrachte ich immer aus verschiedenen Perspektiven.

AGI_2: Mit Veränderungen kann ich stets gut umgehen.

AGI_3: Auch mit den negativen Aspekten von Veränderungen kann ich meist gut umgehen.

AGI_4: Bei Veränderungen sehe ich immer auch das Positive.

AGI_5: Wenn ich eine wichtige Entscheidung getroffen habe, kann ich sie ändern, falls dies gesetzten Zielen dient.

Ambiguitätstoleranz

AMB_1: Komplexe Situationen versuche ich immer möglichst detailliert zu verstehen.

AMB_2: Mir fällt es nicht schwer, meine Meinung zu ändern.

AMB_3: Ich kann Dingen, die ich schon länger tue, neue Bedeutung verleihen.

AMB_4: Ich kann Entscheidungen auch treffen, wenn Unsicherheit herrscht.

Methodentranslation

MTR_1: Für neue Methoden bin ich immer offen.

MTR_2: Neue Methoden probiere ich gerne aus.

MTR_3: In der Kombination von digitalen und analogen Methoden liegen viele Potenziale.

MTR_4: Sehr gerne vernetze ich mich mit „Vorreitern“ in meinem Tätigkeitsfeld.

Transdisziplinarität

TDP_1: Unterschiedliche Disziplinen kann ich immer sehr gut kombinieren.

TDP_2: Probleme betrachte ich immer aus mehreren Perspektiven.

TDP_3: Um Lösungen zu entwickeln, versuche ich häufig Synergien zu nutzen.

TDP_4: Widersprüche betrachte ich meist als Lernmöglichkeit.

Digitale Kompetenz

DK_1: Bei der Recherche im Internet gehe ich immer systematisch und kritisch vor.

DK_2: In sozialen Netzwerken finde ich mich immer gut zurecht.

DK_3: Ich kann Berechnungen mit den meisten Programmen erstellen.

DK_4: Ich kann Präsentationen mit den meisten Programmen erstellen.

DK_5: Mit sensiblen und persönlichen Daten gehe ich immer vorsichtig im Internet um.

DK_6: Mit neuen Programmen und Geräten komme ich immer schnell und gut zurecht.

Item-Pool_v2 (28 Items)

Instruktion: Bitte geben Sie nachfolgend an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Skalierung (positive Polung, keine Mischung):

- trifft überhaupt nicht zu (1)
- trifft eher nicht zu (2)
- teils/teils (3)
- trifft eher zu (4)
- trifft völlig zu (5)

Handlungsorientierung

HO_1: Mir gelingt es immer, einen konkreten Plan für die Erreichung meiner Ziele zu entwickeln.

HO_2: Meine Ziele erreiche ich oft.

HO_4: Ich kann mich selbst meist gut steuern.

Kundenorientierung

Hinweis: Sie können sich dabei auch gerne auf interne Kunden/Kundinnen (z. B. andere Abteilungen) beziehen.

KO_1: Es liegt mir grundsätzlich, Kundenwünsche zu erkennen.

KO_3: Ich nehme die Anliegen der Kunden stets ernst.

KO_4: Ich kann immer gezielt auf die Bedürfnisse von Kunden eingehen.

KO_5: Fragen von Kunden kann ich in der Regel zielgerichtet beantworten.

Gesundheit

GES_1: Ich befinde mich in einer guten, körperlichen und mentalen Verfassung.

GES_2: Ich fühle mich gut.

GES_3: Grundsätzlich bin ich zufrieden mit meinem Leben.

GES_4: Meinen privaten Alltag kann ich gut bewältigen.

GES_5: Die Anforderungen meines Berufes kann ich gut bewältigen.

GES_6: Ich kann mich gut auf die Arbeit konzentrieren.

GES_7: Ich pflege meine Beziehungen zu Freunden und Familie.

GES_8: Ich gehe meinen Hobbys und privaten Interessen nach.

Agilität

AGI_1: Veränderungen betrachte ich immer aus verschiedenen Perspektiven.

AGI_2: Mit Veränderungen kann ich stets gut umgehen.

AGI_3: Auch mit den negativen Aspekten von Veränderungen kann ich meist gut umgehen.

AGI_4: Bei Veränderungen sehe ich immer auch das Positive.

AGI_5: Wenn ich eine wichtige Entscheidung getroffen habe, kann ich sie ändern, falls dies gesetzten Zielen dient.

Transdisziplinarität

TDP_1: Unterschiedliche Disziplinen kann ich immer sehr gut kombinieren.

TDP_2: Probleme betrachte ich immer aus mehreren Perspektiven.

TDP_3: Um Lösungen zu entwickeln, versuche ich häufig Synergien zu nutzen.

TDP_4: Widersprüche betrachte ich meist als Lernmöglichkeit.

Digitale Kompetenz

DK_3: Ich kann Berechnungen mit den meisten Programmen erstellen.

DK_4: Ich kann Präsentationen mit den meisten Programmen erstellen.

DK_5: Mit sensiblen und persönlichen Daten gehe ich immer vorsichtig im Internet um.

DK_6: Mit neuen Programmen und Geräten komme ich immer schnell und gut zu-recht.

Item-Pool_v3 (24 Items)

Instruktion: Bitte geben Sie nachfolgend an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Skalierung (positive Polung, keine Mischung):

- trifft überhaupt nicht zu (1)
- trifft eher nicht zu (2)
- teils/teils (3)
- trifft eher zu (4)
- trifft völlig zu (5)

Handlungsorientierung

HO_1: Mir gelingt es immer, einen konkreten Plan für die Erreichung meiner Ziele zu entwickeln.

HO_2: Meine Ziele erreiche ich oft.

HO_4: Ich kann mich selbst meist gut steuern.

Kundenorientierung

Hinweis: Sie können sich dabei auch gerne auf interne Kunden/Kundinnen (z. B. andere Abteilungen) beziehen.

KO_1: Es liegt mir grundsätzlich, Kundenwünsche zu erkennen.

KO_3: Ich nehme die Anliegen der Kunden stets ernst.

KO_4: Ich gehe immer gezielt auf die Bedürfnisse von Kunden ein.

KO_5: Fragen von Kunden kann ich in der Regel zielgerichtet beantworten.

Gesundheit

GES_1a: Ich befinde mich in einer guten, körperlichen Verfassung.

GES_1b: Ich befinde mich in einer guten, mentalen Verfassung.

GES_2: Ich fühle mich gut.

GES_3: Grundsätzlich bin ich zufrieden mit meinem Leben.

GES_4: Meinen privaten Alltag kann ich gut bewältigen.

GES_5: Meine beruflichen Anforderungen kann ich gut bewältigen.

Agilität

AGI_2: Mit Veränderungen kann ich stets gut umgehen.

AGI_3: Auch mit den negativen Aspekten von Veränderungen kann ich immer gut umgehen.

AGI_4: Bei Veränderungen sehe ich immer auch das Positive.

AGI_5: Wenn ich eine wichtige Entscheidung getroffen habe, kann ich sie ändern, falls dies gesetzten Zielen dient.

Transdisziplinarität

TDP_2: Probleme betrachte ich immer aus mehreren Perspektiven.

TDP_3: Um Lösungen zu entwickeln, versuche ich häufig Synergien zu nutzen.

TDP_4: Widersprüche betrachte ich meist als Lernmöglichkeit.

Digitale Kompetenz

DK_3: Ich kann Berechnungen mit den meisten Programmen erstellen.

DK_4: Ich kann Präsentationen mit den meisten Programmen erstellen.

DK_5: Mit sensiblen und persönlichen Daten gehe ich immer vorsichtig im Internet um.

DK_6: Mit neuen Programmen und Geräten komme ich immer schnell und gut zurecht.

Kriterien der Employability für Studie 2

1. E_1: Haben Sie nach Abschluss des Studiums nach einer Beschäftigung gesucht? Antwortmöglichkeit „Ja“ oder „Nein“.
2. E_2: Wenn E_1 „Ja“ → Werden Sie von Ihrem Kooperationsunternehmen übernommen? Antwortmöglichkeit „Ja“ oder „Nein“.
3. E_3: Wenn E_2 „Nein“ → Wenn nein, warum nicht (Mehrfachauswahl)?
 - a. Beschäftigung wurde angeboten, aber nicht angenommen: Ich schließe ein Studium an.
 - b. Beschäftigung wurde angeboten, aber nicht angenommen: Ich gehe in ein anderes Unternehmen.
 - c. Beschäftigung wurde nicht angeboten aus betrieblichen Gründen.
 - d. Beschäftigung wurde nicht angeboten aus persönlichen Gründen.
 - e. Beschäftigung wurde nicht angeboten aus wirtschaftlichen Gründen.
 - f. Sonstiges