

Altersbedingte Veränderung differentieller Merkmale

Bedeutsamkeit für den beruflichen Wiedereinstieg älterer Erwerbspersonen

Patrick Mussel, Heike von der Bruck und Heinz Schuler

Zusammenfassung. Die vorliegende Studie untersuchte je sieben kognitive Merkmale und Temperamentsmerkmale auf Mittelwertsunterschiede zwischen einer Gruppe von über 50-jährigen im Vergleich zu einer Gruppe von unter 25-jährigen arbeitslosen Personen. In Einklang mit den Annahmen des Differenzmodells (Baltes, 1997) zeigten sich dabei für ältere Personen sowohl Defizite (insbesondere verringerte allgemeine und spezifische kognitive Fähigkeiten) als auch Ressourcen (insbesondere höhere interpersonelle Fähigkeiten, Integrität und Leistungsmotivation). Diese Veränderungen wurden in Bezug auf ihre Bedeutsamkeit für externe Kriterien beruflichen Erfolgs weiter untersucht. Als Kriterium diente dabei die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Wiedereinstiegs, der durch die oben genannten Persönlichkeitsmerkmale vorhergesagt werden konnte. Kern der vorliegenden Studie ist die konzeptionelle und empirische Verknüpfung von Alterseffekten und Kriterien des beruflichen Wiedereinstiegs. Sich hieraus ergebende theoretische und praktische Implikationen werden diskutiert.

Schlüsselwörter: Alter, altersbedingte Veränderung, demografischer Wandel, Lebensarbeitszeit, Persönlichkeit, Intelligenz, Wiedereinstieg, Vermittlung

Age-related trait-differences: Significance for reemployment of older adults

Abstract. The present study investigated a total of seven cognitive and seven non-cognitive abilities regarding age-related mean differences. Therefore, a group of unemployed people aged 50 or older was compared to a second group aged 25 or younger. In accordance with the differential model (Baltes, 1997), both deficits (especially lower general and specific cognitive abilities) as well as resources (especially higher interpersonal abilities, integrity, and achievement motivation) of older people were found. These differences were further investigated regarding their significance for external job criteria of reemployment success. As such, the personality traits mentioned above were significantly correlated with the criterion. As a unique contribution, age-related differences were conceptually and empirically combined with their relevance for reemployment success. Theoretical and practical implications are discussed.

Key words: age, age-related change, age group difference, maturation, personality, cognitive ability, reemployment, placement, model

Bedingt durch den demografischen Wandel sowie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird der Anteil älterer Erwerbspersonen in Zukunft weiter ansteigen. Allein zwischen 1998 und 2006 stieg der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen in Deutschland von 8.0 auf 9.5 Millionen an (Globus, 2007). Auf dem Arbeitsmarkt sieht sich diese Personengruppe besonderen Herausforderungen gegenüber. Bedingt durch die Alterung fachspezifischer Kenntnisse, nachlassende Fähigkeiten sowie Vorbehalte und Vorurteile auf Seiten der Unternehmen haben ältere arbeitslose Personen eine geringere Wahrscheinlichkeit auf Wiedereinstieg (Wanberg, Watt & Rumsey, 1996). So liegt der Anteil der über 50-jährigen Arbeitslosen bei 26.2 %, gemessen an der Anzahl aller knapp 3 Mil-

lionen Arbeitslosen der Bundesrepublik (Bundesagentur für Arbeit, 2008). Die Deutsche Bundesbank (2008) kommt in ihrem Monatsbericht Mai zu dem Schluss, dass die über 55-jährigen vom wirtschaftlichen Aufschwung der letzten Jahre am wenigsten profitiert haben, da der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei dieser Altersgruppe am wenigsten stark ausgeprägt war.

Die vorliegende Studie untersucht die Vermittlungswahrscheinlichkeit älterer Arbeit suchender Personen in Bezug auf je sieben kognitive und Temperamentsmerkmale. Dabei werden nachlassende Fähigkeiten jenen Fähigkeiten gegenübergestellt, die sich über die Lebensspanne positiv entwickeln, und deren

Bedeutsamkeit für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt untersucht.

Altersabhängigkeit

Frühere Ansätze, die im Sinne eines Defizitmodells ausschließlich von abnehmenden Fähigkeiten über die Lebensspanne ausgingen, wurden inzwischen durch eine differentielle Sichtweise abgelöst. Dieser unter dem Begriff „Differenzmodell“ firmierende Ansatz entspricht dem von Baltes (1997) skizzierten Rahmenmodell der biologischen und kulturellen Architektur menschlicher Entwicklung über die Lebensspanne, wonach Entwicklungen nie eindimensional im Sinne kontinuierlichen Zuwachses oder Abnahme, sondern vielmehr multidimensional, multidirektional, multifunktional sowie multipel determiniert sind. Die psychologische Forschung untersuchte dabei physiologische, kognitive, temperaments-, wissens- sowie wertebezogene Veränderungen über die Lebensspanne (Warr, 2001).

Für die auch im Berufskontext bedeutsamen kognitiven Fähigkeiten propagieren Craik und Bialystok (2006, 2008) ein Modell aus der Perspektive der lebenslangen Entwicklung. Ihr theoretischer Ansatz postuliert zwei kognitive Mechanismen, die sich über die Lebensspanne in unterschiedlicher Weise verändern und miteinander interagieren: Repräsentation und Kontrolle. Kognitive Repräsentationen, die insbesondere am Anfang und Ende des Lebens verhaltensrelevant sind, beschreiben den Aufbau von semantischen Wissensstrukturen wie Fakten, Zahlen oder Sprache. Für diese Inhalte finden sich über die Lebensspanne zunehmende oder gleich bleibende Effekte, wie beispielsweise für den Verlauf von Wortschatz und kristalliner Intelligenz (Salthouse, 1991; Salthouse, Atkinson & Berisch, 2003) oder für wissensbasierte Tests aus Wissenschaft und Technik (Ackerman & Rolfus, 1999) nachgewiesen werden konnte. Hingegen regulieren Kontrollmechanismen die bewusste Steuerung des Verhaltens, beispielsweise für Selektion, Hemmung, Konzentration, Aufmerksamkeit, Konfliktlösungen oder Entscheidungen (Craik & Bialystok, 2008). Die in den Strukturen des präfrontalen Kortex vermuteten Mechanismen (Luria, 1975) zeigen über die Lebensspanne einen umgekehrt U-förmigen Verlauf. Damit einhergehende Einbußen im höheren Erwachsenenalter finden sich für Gedächtnisleistungen (Gruhn, Scheibe & Baltes, 2007; Kausler, 1994), für räumliches Vorstellungsvermögen sowie Bearbeitungsgeschwindigkeit (Mitchell, 2008). Mit dem Verlauf der fluiden Intelligenz (Horn & Cattell, 1967), dessen Maximum bei 30 bis 35 Jahren liegt, werden Einbußen des Arbeitsgedächtnisses in Zusammenhang gebracht (Salthouse, 1991). Die Aus-

sagekraft dieser Ergebnisse wird jedoch eingeschränkt, da sie vornehmlich auf querschnittlichen Untersuchungen beruhen, und nicht auszuschließen ist, dass Minderleistungen eher auf Kohorteneffekte (z. B. schlechtere Ernährungs- und Bildungsbedingungen) als auf Alterseffekte zurückgehen. Aufgrund kombinierter quer- und längsschnittlicher Daten (z. B. Matarazzo, 1972) fällt der Abfall der fluiden Intelligenz vor dem sechsten Lebensjahrzehnt geringer aus (Schaie, 1990). Darüber hinaus werden sensorische Merkmale wie Sehen und Hören (Baltes & Lindenberger, 1997) und Stereotype (McDaniel, Einstein & Jacoby, 2008) als Ursache für Minderleistungen in den genannten Bereichen diskutiert.

Auch die Interaktion von Repräsentation und Kontrolle kann zu einer Reduktion oder Aufhebung altersbedingter Defizite führen, und zwar dann, wenn semantische Inhalte und Schemata die Bearbeitung aufmerksamkeitsrelevanter Aufgaben erleichtern. Dieser Aspekt findet sich in dem von Craik (1986) postulierten Modell wieder, dessen Kern die Nutzung von Umweltreizen für die Bearbeitung von Aufgaben darstellt, die für das Lösen einer Aufgabe förderlich sind. Umweltreize werden dabei weit gefasst, da sie sowohl extern (z. B. Hinweise aus der Umgebung) als auch intern (z. B. das im Laufe des Lebens angeeignete Wissen) sein können. Ein Beispiel für externe Umweltreize liefern Studien zur Gedächtnisleistung, wonach die Leistung steigt, wenn die Aufgabe von freier Reproduktion über Hinweisreize zu Wiedererkennung variiert wird (Craik & Anderson, 1999). Die Verknüpfung mit Alterseffekten ergibt sich aus der Hypothese, dass abnehmende Mechanismen der Kontrolle im Alter durch Umweltreize kompensiert werden können. Entsprechend zeigt sich, dass die Altersunterschiede für freie Reproduktion deutlich größer sind als für Hinweisreize, die erneut größer sind als für die Wiedererkennung (vgl. Zacks, Hasher & Li, 2000). Bezüglich interner Umweltreize stützen Befunde aus der Expertiseforschung diesen Ansatz, wonach Expertise das Lernen solcher Wissensinhalte erleichtert, die in Einklang mit bisherigen schematischen Wissensstrukturen sind (Bransford, Franks, Morris & Stein, 1979). Hieraus lassen sich unterschiedliche Altersunterschiede ableiten, je nachdem, in welchem Umfang Erfahrung und Expertise die Bewältigung kognitiver Aufgaben erleichtern. So finden sich beispielsweise für kreative Leistungen in unterschiedlichen Fachdisziplinen die typischen umgekehrt U-förmigen Zusammenhänge. Wie Schuler und Görlich (2007) berichten, wird jedoch das Maximum in naturwissenschaftlichen Disziplinen wie Chemie früher erreicht als bei von Erfahrung und Sprache abhängigen Disziplinen, wie beispielsweise Astronomie.

Auch zur Veränderung von Temperamentsmerkmalen liegen gesicherte Erkenntnisse vor. Studien, die

sich am Fünf-Faktorenmodell der Persönlichkeit orientieren, kommen in Einklang mit dem Rahmenmodell von Baltes (1997) zu einer differentiellen Veränderung über die Lebensspanne (McCrae et al. 2005; Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006): Offenheit und Extraversion nehmen ab, Verträglichkeit, emotionale Stabilität und Gewissenhaftigkeit hingegen zu. Dabei finden die stärksten Veränderungen in der Adoleszenz statt, ab dem dreißigsten Lebensjahr liegen die Veränderungen innerhalb von 10 Jahren unter einer viertel Standardabweichung. Bezüglich spezifischerer Temperamentsmerkmale berichten Warr, Miles und Platts (2001) für ältere Personen höhere Leistungsmotivation und Selbstkontrolle (wobei letztere eng mit Integrität zusammenhängt), wohingegen Selbstvertrauen altersunabhängig war. Auch Görlich (2005) berichtet in einer explorativen Studie auf Basis von Einschätzungen der übergeordneten Führungskraft von differentiellen Veränderungen. Danach nehmen Merkmale wie Flexibilität, Offenheit, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter ab, Integrität, Führungsfähigkeit und Kundenorientierung haben ihr Maximum hingegen bei den über 50-Jährigen. Als vom Alter unabhängig wurden Toleranz und Hilfsbereitschaft eingeschätzt. Perlmutter, Kaplan und Nyquist (1990) berichten über höhere berufliche Leistung von Servicemitarbeitern, was die Autoren auf höhere Kundenorientierung und soziale Kompetenz zurückführen, die die Mitarbeiter durch Erfahrung aufgebaut haben. Der kompensatorische Effekte von Erfahrung auf die berufliche Leistung lässt dabei Analogien zu dem von Craik (1986) für kognitive Prozesse aufgestellten Modell der Umweltreize erkennen, wobei sich darüber spekulieren ließe, dass positive Rückmeldung über berufliche Erfolge zu höherer Ausprägung in den selbst eingeschätzten Temperamentsmerkmalen führt.

Für den Zusammenhang zwischen Alter und beruflicher Leistung allgemein berichtet Sturman (2003) einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang für einfache Tätigkeiten, während für komplexe Tätigkeiten die Leistung ansteigt. Für Commitment und Beitrag zum Betriebsklima liegt das Maximum bei über 50 Jahren (Schuler und Görlich, 2007). Auch hier finden sich Beispiele für die Kompensation nachlassender Fähigkeiten durch Wissen, Erfahrung und Expertise. Beispielsweise berichten Hardy und Parasuraman (1997), dass sich verringerte kognitive Fähigkeiten von älteren Piloten nicht auf die berufliche Leistung auswirken, vermutlich da diese durch Erfahrung und kognitive Strategien kompensiert werden können (einzige Ausnahme war die Kommunikation über Funk mit dem Tower, wofür zuvor gehörte Nachrichten erinnert werden müssen). Görlich (2007) illustriert, dass Schnelligkeit und Muskelkraft im Streifendienst so kompensiert werden, dass jüngere Polizisten für

Verfolgungsjagden, ältere für den Bürgerdienst eingesetzt werden. Insgesamt ist die Befundlage bezüglich der Kompensation nachlassender Fähigkeiten jedoch noch gering. Der Einfluss von altersspezifischen Veränderungen auf den beruflichen Wiedereinstieg, der im folgenden Abschnitt aufgegriffen wird, wurde nach unserem Kenntnisstand noch nicht untersucht.

Wiedereinstieg ins Berufsleben

Während eine Vielzahl von Studien zur Vorhersage beruflichen Erfolgs durch kognitive und Temperamentsmerkmale vorliegen (vgl. Schmidt und Hunter, 1998), sind die Determinanten des Wiedereinstiegs in das Berufsleben deutlich weniger häufig untersucht. Die Forschung zu Arbeitslosigkeit und Wiedereinstieg thematisierte zumeist die psychologischen und physiologischen Folgen der Arbeitslosigkeit für die Betroffenen (z. B. Frese & Mohr, 1987), die Auswirkungen arbeitsintegrierten Lernens (Fritsch, 2003) sowie die Effektivität von Maßnahmen zur Reduktion von psychosozialer Destabilisierung, Depression, verringerter Motivation und sozialer Unterstützung. Studien zu Antezedenzen des Wiedereinstiegs beziehen sich häufig auf die Evaluation entsprechender Maßnahmen (Vuori & Vesalainen, 1999). Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Wiedereinstieg wurde hingegen kaum untersucht.

In einer der wenigen Studien fanden Brown, Cober, Kane, Levy und Shalhoop (2006) positive Zusammenhänge zwischen einer Skala zur Erfassung von Proaktivität und der Anzahl an Einladungen zur folgenden Auswahlstufe sowie der Anzahl an Jobangeboten. Hingegen berichten Wanberg, Watt und Rumsey (1996) – entgegen ihrer Erwartung – über einen negativen Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und Wiedereinstieg. Wanberg, Hough und Song (2002) überprüften ein multidisziplinäres Modell, bestehend aus psychologischen, soziologischen und ökonomischen Prädiktoren für erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Letzteres wurde über die Dauer der Arbeitslosigkeit, das Ausschöpfen finanzieller Unterstützung durch Arbeitslosengeld sowie, für vermittelte Personen, die selbst eingeschätzte Qualität der gefundenen Stelle, Passung zur Organisation und Absichten zur Kündigung erfasst. Für die insgesamt 16 Prädiktoren zeigten sich fast ausschließlich Nullkorrelationen mit diesen Kriterien, darunter auch für Gewissenhaftigkeit als einzige persönlichkeitsbezogene Variable. Der höchste Zusammenhang zeigte sich für die Anzahl der Kinder unter 30 Jahren und die Ausschöpfung von Arbeitslosengeld (.30), wobei sich in Moderationsanalysen zeigte, dass nur Frauen mit Kindern unter 18 Jahren länger arbeitslos

sind, als Arbeitslosengeld bezahlt wird; für Männer wurde ein umgekehrter Effekt beobachtet. Die Autoren fordern die Untersuchung weiterer Merkmale für die Vorhersage des Wiedereinstiegs, wobei sie insbesondere auf kognitive Fähigkeiten hinweisen.

In der Zwischenzeit ist eine Metaanalyse erschienen, die die Vorhersagekraft von Persönlichkeitsmerkmalen auf unterschiedliche Kriterien des Wiedereinstiegs untersuchte, darunter der Erfolg der Arbeitsplatzsuche (vermittelt vs. nicht vermittelt) sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit (Kanfer, Wanberg & Kantowitz, 2001). Bemerkenswerter Weise fanden die Autoren für drei der untersuchten Big-Five-Variablen (Extraversion, Offenheit und Verträglichkeit) keine Studien für die Vorhersage des Erfolgs der Arbeitsplatzsuche. Für emotionale Stabilität (.09) und Gewissenhaftigkeit (.13) fanden sich positive, wenngleich kleine Zusammenhänge. Die Dauer der Arbeitslosigkeit konnte durch Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit und Extraversion (nicht aber durch Neurotizismus) vorhergesagt werden, es fanden sich Zusammenhänge zwischen $-.08$ und $-.12$ (im Sinne von kürzerer Arbeitslosigkeit bei höherer Ausprägung der genannten Merkmale). Die Autoren postulierten – und bestätigten – hingegen einen stärkeren moderierten Zusammenhang der Persönlichkeit auf das Arbeitssuchverhalten, das sich wiederum auf die Wahrscheinlichkeit des Wiedereinstiegs und die Dauer bis zum Wiedereinstieg auswirkt. Für letzteren Zusammenhang finden sich jedoch widersprüchliche Befunde in der Literatur, beispielsweise berichten Lai und Chan (2002), dass der Wiedereinstieg von der Intensität des Arbeitssuchverhaltens unabhängig sei. Vuori und Vesalainen (1999) vermuten hingegen einen Einfluss der Qualität des Suchverhaltens. Wanberg, Watt und Rumsey (1996) fanden eine Interaktion zwischen dem Alter und dem Suchverhalten von Arbeitslosen auf den Wiedereinstieg; danach führte eine Intensivierung der Arbeitsplatzsuche nur für jüngere Personen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit des Wiedereinstiegs, nicht aber für ältere. Neben Altersdiskriminierung diskutierten die Autoren als eine Ursache die möglicherweise geringere Qualität des Suchverhaltens bei Älteren.

Hypothesen über zu erwartende Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Wiedereinstieg lassen sich, neben den berichteten Befunden, auch aus Studien zur Konstruktvalidität eignungsdiagnostischer Verfahren ableiten, da die Entscheidung über ein Einstellungsangebot zumindest teilweise auf den Ergebnissen solcher Verfahren beruht. Das am häufigsten eingesetzte Verfahren ist dabei das Einstellungsinterview (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir, 2007). Hierzu zeigen sich bedeutsame Zusammenhänge mit allgemeiner Intelligenz (korrigiert .40; Huffcutt, Roth & McDaniel, 1996) und sozialer Kom-

petenz (korrigiert .46, Salgado & Moscoso, 2002). Moderate Zusammenhänge zeigten sich zu Gewissenhaftigkeit (korrigiert .28, Salgado & Moscoso, 2002) und Leistungsmotivation (unkorrigiert .32; Prochaska, 1998), wohingegen Integrität mit Interviewergebnissen eher unkorreliert ist (Mussel, 2007).

Fazit

Das Ziel der vorliegenden Studie ist eine Untersuchung altersbedingter Veränderung von berufsrelevanten Merkmalen und deren Auswirkungen auf das Kriterium der beruflichen Wiedereingliederung. Basierend auf dem Rahmenmodell von Baltes (1997) wird als erste Hypothese eine differentielle Veränderung beruflicher Merkmale über die Lebensspanne erwartet. Aus dem Lebensspannen-Modell von Craik und Bialystok (2006) sowie empirischen Ergebnissen lassen sich dabei für mit kognitiver Kontrolle einhergehende Prozesse, wie freie Reproduktion von Gedächtnisinhalten, Bearbeitungsgeschwindigkeit oder fluide Intelligenz, größere Differenzen erwarten als für Prozesse der Repräsentation, die auf kristallisiertes Wissen zurückgreifen können. Ein Beispiel für Letzteres stellen Wissenstests dar. Als zweite Hypothese werden entsprechend dem Modell von Craik (1986) postuliert, dass Erfahrung und Expertise bestehende Defizite älterer Personen in kognitiven Verfahren teilweise kompensieren. Die dritte Hypothese ist nicht altersbezogen; hingegen wird entsprechend den berichteten Befunden die Vorhersagekraft von kognitiven und Temperamentsmerkmalen auf den Wiedereinstieg untersucht. Da für einige dieser Merkmale bisher noch keine Befunde vorliegen, wird hiermit eine Lücke in der bisherigen Literatur geschlossen. Die sich anschließende Verknüpfung von Alterseffekten und Kriterien beruflicher Wiedereingliederung stellt nach unserem Kenntnisstand ein Novum dar und wird daher explorativ untersucht.

Methode

709 arbeitslose Personen nahmen zwischen 2005 und 2007 an einem durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten regionalen Beschäftigungspakt teil¹. Teilnehmen konnten an diesem Projekt über 50-jährige arbeitslos gemeldete Bezieher von Arbeitslosengeld II sowie Personen, die ohne eine Förderung voraussichtlich in absehbarer Zeit ebenfalls zu dieser Personengruppe gehören würden.

¹ Das Projekt wurde durch die PUUL GmbH in Leipzig realisiert.

Die Teilnehmer waren am Tag der Testdurchführung zwischen 50 und 62 Jahre alt ($M = 54.2$, $SD = 2.74$), 47% sind weiblich. 76% der Teilnehmer verfügen über einen Realschulabschluss, 24% besitzen die Fach- bzw. Hochschulreife. 528 Personen hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung, 321 ein abgeschlossenes Studium. Die Personen waren zwischen 0 und 120 Monate arbeitslos, im Mittel 45 Monate ($SD = 31.7$). Alle Teilnehmer kamen aus der Region Leipzig und haben, soweit nachvollziehbar, vor der Wende in der DDR gelebt. 117 Personen (16.5%) wurden bis zum Abschluss des Projekts (innerhalb von 2 Jahren) erfolgreich vermittelt. Diese Vermittlungsquote ist vergleichbar mit in der Literatur berichteten Quoten (z. B. Kieselbach, Klink, Scharf & Schulz, 1998, die 20–30% als groben Schätzer angeben). Die Arbeitsplatzangebote wurden durch Unternehmen erteilt, die erfolgreiche Vermittlung diente als Kriterium für den Wiedereinstieg.

Als Referenzgruppe wurden Daten von 121 Personen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren ($M = 22.71$; $SD = 1.47$) erhoben, 59.5% davon weiblich. Die Teilnehmer waren zwischen 1 und 68 Monaten arbeitslos ($M = 18$ Monate; $SD = 14.0$). 55% besitzen einen Realschulabschluss, 16% verfügen über Fach- bzw. Hochschulreife, 21% besitzen einen Hauptschulabschluss und 5% verfügen über einen Hauptschulabschluss mit mittlerer Reife. Eine Person hatte keinen Schulabschluss. Für 62 Personen ist der Abschluss einer Ausbildung bekannt (wobei unter den verbleibenden 59 vermutlich weitere Teilnehmer eine abgeschlossene Ausbildung hatten, da dies Voraussetzung zur Beteiligung an diesem Projekt war), zwei Personen verfügen über ein abgeschlossenes Studium. Insgesamt können die beiden Stichproben, mit Ausnahme des Alters, bezüglich einer Reihe von demografischen Variablen (Region, Arbeitslosigkeit, Schulausbildung, Berufsausbildung) als parallel angesehen werden. Größter Unterschied dürfte die Sozialisierung der Älteren durch das Gesellschaftssystem der ehemaligen DDR darstellen.

Im Rahmen der Vermittlung wurde ein Berufsprofiling² eingesetzt, das die Durchführung einer umfangreichen Testbatterie beinhaltet. Für diese Merkmale werden entsprechend den berichteten Befunden unterschiedliche Alterseffekte erwartet. Defizite älterer Personen werden für eine Reihe von spezifischen und allgemeinen kognitiven Fähigkeiten erwartet, die über die folgenden Testverfahren erfasst wurden: Ein Test zur Erfassung von Merkfähigkeit, für den sich die Teilnehmer Gesichter und Namen einzuprägen haben, die im Anschluss wieder erinnert werden müssen. Des Weiteren für einen Test zur Erfassung von

räumlichem Vorstellungsvermögen, der durch drei Subtests erfasst wurde, die mentale Rotation von Objekten bzw. der eigenen Person im Raum verlangen. Für den Gesamtwert dieses Verfahrens liegt die kriterienbezogene Validität bei .22. Kreativität wurde durch drei Subtests zum Einfallsreichtum erfasst (kriterienbezogene Validität: .14). Zur Erfassung von allgemeiner Intelligenz wurden die kognitiven Fähigkeitsmodule eingesetzt. Das an das Berliner Intelligenzstrukturmodell (Jäger, Süß & Beauducel, 1997) angelehnte Verfahren besteht aus neun Aufgaben, die je einer der Operationen Bearbeitungsgeschwindigkeit, Merkfähigkeit und Verarbeitungskapazität sowie einem der drei Inhalte verbal, numerisch und figural zugeordnet sind. Die innere Konsistenz für die Subtests liegt bei $\alpha = .78$ bis .91. Die konvergente Validität liegt bei .74 (zum BIS-4; Jäger et al., 1997), die kriterienbezogene Validität für beruflichen Erfolg bei .43 (alle unkorrigiert³).

Der kompensatorische Effekt von Erfahrung und Expertise wurde über den Vergleich der kognitiven Fähigkeitsmodule mit der kaufmännische Arbeitsprobe PROFFICE operationalisiert. Dieses Verfahren basiert genotypisch auf Intelligenztestaufgaben, die phänotypisch, ähnlich einer Arbeitsprobe, in kaufmännische Aufgaben eingebettet sind. Die Aufgaben weisen eine interne Konsistenz von .75 auf. Die konvergente Validität zu den kognitiven Fähigkeitsmodulen liegt bei .78, die kriterienbezogene Validität des Verfahrens bei .41.

Darüber hinaus wurde ein Test zur Erfassung technisch-mechanischen Verständnisses eingesetzt, der hauptsächlich aus Wissens- und Verständnisfragen aus dem physikalischen Bereich bestand und eine kriterienbezogene Validität von .30 aufweist. Für diesen Test wurde ein besseres Abschneiden der älteren Personen erwartet.

Aus dem nicht-kognitiven Bereich wurde Gewissenhaftigkeit durch eine aus 12 Items bestehende Kurzskaala erfasst, die zu .69 mit der korrespondierenden Dimension aus dem NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 1993) sowie zu .25 mit beruflichem Erfolg korreliert. Des Weiteren wurde ein Verfahren zur Erfassung von sozialer Kompetenz eingesetzt. Der aus 20 Items bestehende Persönlichkeitstest weist eine innere Konsistenz von .83 auf, zu einem biografischen Fragebogen zur Erfassung sozialer Kompetenz (FSK, Schuler & Funke, 2001) zeigen sich Zusammenhänge von .71. Die kriterienbezogene Validität des Verfahrens zur Vorhersage der Leistung in einem Assessment-Center beträgt .44, für beruflichen Erfolg .17. Zur Erfassung von Leistungsmotivation wurde ein aus

² Das Berufsprofiling des Instituts für Berufsprofiling® ist eine Marke der Firma HR Diagnostics in Stuttgart.

³ Alle Verfahren wurden durch S & F Personalpsychologie Managementberatung GmbH entwickelt.

51 Items bestehendes Verfahren eingesetzt, das auf dem Zwiebelmodell der Leistungsmotivation basiert (Schuler, 1998). Mit dem LMI (Schuler & Prochaska, 2001) finden sich Zusammenhänge von .92, die kriterienbezogene Validität des Verfahrens für Vorgesetztenbeurteilungen liegt in unterschiedlichen Stichproben unkorrigiert zwischen .23 und .48. Zur Erfassung von Integrität kam ein aus 45 Items bestehender Persönlichkeitstest zum Einsatz, für den die Paralleltestreliabilität mit .91 sowie Zusammenhänge von .70 mit selbst berichteten devianten Verhalten gefunden wurden (wobei dieser Wert als oberer Schätzer ausgewiesen wird, da er im Rahmen der Testkonstruktion Berücksichtigung fand). Zusammenhänge mit beruflichem Erfolg liegen bei .20. Als weiteres kriterienorientiertes Maß fanden zwei Verfahren zur Erfassung von Kunden- und Serviceorientierung Anwendung. Ein Verfahren basiert auf dem Eigenschaftsansatz und beruht auf Selbsteinschätzungen (innere Konsistenz $\alpha = .95$), das zweite zur Erfassung von Verhalten in Kundensituationen auf einem Situational Judgment Test. Vertrauen in die eigene Leistung wurde durch 12 Items erfasst, die auf dem Testverfahren von Judge, Erez, Bono und Thoresen (2003) beruhen. Basierend auf den berichteten Befunden wurde für Letzteres kein Altersunterschied erwartet, für die übrigen Merkmale hingegen höhere Ausprägungen älterer Personen.

Schließlich kam noch ein Test zur Erfassung von Englischgrundkenntnissen (kriterienbezogene Validität von .36) zum Einsatz; aufgrund nicht vorhandener Kenntnisse haben 169 Personen fehlende Werte, sodass diese Variable von multivariaten Analysen ausgeschlossen wurde. Alterseffekte dieses Verfahrens wurden explorativ untersucht.

Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt die Interkorrelationen der Verfahren. Erwartungsgemäß zeigen sich moderate bis hohe Zusammenhänge innerhalb der kognitiven sowie innerhalb der Temperamentsmerkmale, wohingegen zwischen diesen Merkmalen geringe Korrelationen beobachtet werden können.

Die Ergebnisse zu Alterseffekten finden sich in Tabelle 2. Die varianzanalytischen Auswertungen basieren auf Mittelwertsdifferenzen zwischen der Stichprobe der älteren und der der jüngeren Personen. Erwartungsgemäß fanden sich dabei große Unterschiede zu Gunsten der Jüngeren für Merkfähigkeit ($d = -0.78$) sowie signifikante, jedoch kleinere Unterschiede für kognitive Fähigkeiten (-0.31) und räumliches Vorstellungsvermögen (-0.20). Der

Tabelle 1. Interkorrelation der erhobenen Merkmale ($N = 709$)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Kognitive Fähigkeiten													
2. Kaufmännische Arbeitsprobe	.82												
3. Technisch-mechanisches Verständnis	.36	.39											
4. Räumliches Vorstellungsvermögen	.60	.61	.59										
5. Englischgrundkenntnisse	.48	.53	.34	.45									
6. Kreativität	.51	.50	.25	.32	.36								
7. Merkfähigkeit	.50	.46	.13	.27	.26	.32							
8. Berufliche Leistungsmotivation	.16	.16	.20	.15	.09	.20	.08						
9. Integrität	.06	.04	-.04	-.08	-.07	-.05	.01	.21					
10. Soziale Kompetenz	.16	.14	.11	.10	.10	.29	.12	.72	.04				
11. Gewissenhaftigkeit	.05	.06	.05	.00	-.06	.04	.04	.63	.46	.41			
12. Vertrauen in die eigene Leistung	.13	.14	.12	.10	.07	.16	.06	.65	.40	.52	.53		
13. Kunden- und Serviceorientierung	.12	.10	.09	.04	.02	.23	.11	.78	.30	.81	.64	.66	
14. Verhalten in Kundensituationen	.40	.40	.24	.31	.20	.24	.24	.22	.14	.15	.17	.13	.18

Tabelle 2. Alterseffekte als Mittelwertsvergleich zwischen älteren ($n = 709$) und jüngeren ($n = 121$) Personen

	df	F	p	d	ω^2	D
Kognitive Fähigkeiten	1	10.06	.00	-.31	.011	-.37
Kaufmännische Arbeitsprobe	1	0.74	.39	-.08	.000	.42
Technisch-mechanisches Verständnis	1	0.10	.75	.03	.000	.05
Räumliches Vorstellungsvermögen	1	4.12	.04	-.20	.004	.02
Englischgrundkenntnisse	1	73.65	.00	-.88	.099	
Kreativität	1	4.28	.04	-.20	.004	-.03
Merkfähigkeit	1	62.22	.00	-.78	.069	-.64
Berufliche Leistungsmotivation	1	26.90	.00	.51	.030	.18
Integrität	1	88.48	.00	.93	.096	.66
Soziale Kompetenz	1	9.10	.00	.30	.010	.10
Gewissenhaftigkeit	1	51.44	.00	.71	.057	.06
Vertrauen in die eigene Leistung	1	6.84	.01	.26	.007	-.44
Kunden- und Serviceorientierung	1	34.46	.00	.58	.039	.29
Verhalten in Kundensituationen	1	3.90	.05	.20	.003	.08

Anmerkungen. Positive Werte von d indizieren höhere Ausprägung bei älteren im Vergleich zu jüngeren Personen; kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten D werden aufgrund fehlender Werte nicht für Englischgrundkenntnisse berichtet.

Effekt für Kreativität wies zwar in die erwartete Richtung, war jedoch weniger deutlich ausgeprägt (-0.20). Die arbeitsprobenartige Gestaltung des Intelligenztests „kaufmännische Arbeitsprobe“ führte erwartungsgemäß zu einer Reduktion der Alterseffekte, im Gegensatz zu den kognitiven Fähigkeiten unterschied sich dieser Wert nicht signifikant von Null. Die Hypothese zu technisch-mechanischem Verständnis konnte eingeschränkt bestätigt werden; wenngleich sich kein signifikanter Unterschied zugunsten der älteren Personen zeigte, so handelt es sich doch um den einzigen tendenziell positiven Effekt unter den kognitiven Merkmalen. Für die explorativ untersuchten Englischkenntnisse zeigte sich mit $d = -0.88$ das größte Defizit für ältere Personen überhaupt. Dieser Effekt lässt sich auf die Besonderheit der Stichprobe zurückführen; die jüngeren Teilnehmer begannen ihre Schulzeit nach der politischen Wende und nahmen dementsprechend am Englischunterricht teil. Die älteren Teilnehmer, die ihre Schulzeit in der DDR absolvierten, lernten als erste Fremdsprache Russisch, Englisch wurde teilweise überhaupt nicht erlernt. Folglich ist davon auszugehen, dass der gefundene Effekt – mit all seiner Relevanz für Wiedereinstieg und beruflichen Erfolg in den neuen Bundesländern – nicht auf ältere Personen generalisierbar ist, die in den alten Ländern aufgewachsen sind.

Wie erwartet, fanden sich bedeutsame Unterschiede bezüglich der untersuchten Verhaltens- und Temperamentsmerkmale zugunsten der älteren Personen. Dieser Effekt zeigte sich besonders deutlich für

Integrität ($d = 0.93$) und Gewissenhaftigkeit (0.73). Während der Effekt für soziale Kompetenz (0.30) und Verhalten in Kundensituationen (0.20) geringer ausfiel, war er für Kunden- und Serviceorientierung besonders ausgeprägt (0.58). Auch berufliche Leistungsmotivation lag für die Älteren höher (0.51). Entgegen der Erwartung zeigte sich auch für das Merkmal Vertrauen in die eigene Leistung ein Unterschied zugunsten der älteren Personen, hier lag der Effekt bei $d = 0.26$. Eine Erklärung für diesen Effekt könnte die gewählte Referenzgruppe darstellen. Die Stichprobe der jüngeren Personen wurde unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung arbeitslos; die Bilanz von Enttäuschungen und negativen Rückmeldungen im Verhältnis zu positiven Erfahrungen könnte bei dieser Personengruppe negativer ausgefallen sein als bei jenen Personen, die im Laufe ihres Lebens auch auf Erfolge zurückblicken konnten, und diese Bilanz könnte auf sich auf das Selbstbewusstsein der jüngeren Personen entsprechend negativ ausgewirkt haben.

In einer multiplen Diskriminanzanalyse wurde der Anteil der Varianz untersucht, der durch die genannten Merkmale am Alter aufgeklärt werden kann. Dabei fand sich ein kanonischer Korrelationskoeffizient von $.45$, was einer Varianzaufklärung von 20% und damit einem sehr großen Effekt nach Cohen (1988) entspricht. Auf Basis der Testverfahren können 88% der Teilnehmer der richtigen Altersgruppe zugeordnet werden. Die standardisierten kanonischen Diskriminanzfunktionskoeffizienten sind der letzten Spalte in Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 3. Bedeutsamkeit für den Wiedereinstieg als Mittelwertsvergleich von vermittelten ($N = 117$) und nicht vermittelten ($N = 592$) Personen

	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	ω^2	<i>D</i>
Kognitive Fähigkeiten	1	14.74	.00	.39	.019	.42
Kaufmännische Arbeitsprobe	1	9.75	.00	.32	.012	-.20
Technisch-mechanisches Verständnis	1	6.10	.01	.25	.007	.06
Räumliches Vorstellungsvermögen	1	11.01	.00	.34	.014	.24
Englischgrundkenntnisse	1	1.04	.31	.11	.000	
Kreativität	1	5.31	.02	.23	.006	-.08
Merkfähigkeit	1	4.79	.03	.22	.005	.06
Berufliche Leistungsmotivation	1	19.13	.00	.44	.025	.06
Integrität	1	3.31	.07	.18	.003	.14
Soziale Kompetenz	1	17.16	.00	.42	.022	.21
Gewissenhaftigkeit	1	8.50	.00	.29	.010	.03
Vertrauen in die eigene Leistung	1	14.38	.00	.38	.019	.16
Kunden- und Serviceorientierung	1	19.75	.00	.45	.026	.29
Verhalten in Kundensituationen	1	15.24	.00	.40	.020	.31

Anmerkungen. Positive Werte von *d* indizieren höhere Ausprägung von vermittelten im Vergleich zu nicht vermittelten Personen; kanonische Diskriminanzfunktionskoeffizienten *D* werden aufgrund fehlender Werte nicht für Englischgrundkenntnisse berichtet.

Die Ergebnisse zum Vermittlungserfolg finden sich in Tabelle 3. Über alle Variablen hinweg ist zunächst festzustellen, dass, mit Ausnahme von Integrität und Englischkenntnissen, alle Merkmale den Wiedereinstieg signifikant vorhersagen konnten. Dabei fanden sich mittelgroße Zusammenhänge für kognitive Fähigkeiten sowie die interpersonellen Merkmale soziale Kompetenz, Verhalten in Kundensituationen sowie Kunden- und Serviceorientierung. Die Vorhersagekraft der spezifischen kognitiven Fähigkeiten und der kaufmännischen Arbeitsprobe waren ebenfalls bedeutsam, wenngleich vom Effekt her etwas geringer, was durch die vermutete Erfassung von allgemeiner Intelligenz erklärt werden könnte.

Die moderaten Zusammenhänge zu Gewissenhaftigkeit sowie der nicht signifikante Unterschied bezüglich Integrität waren ebenfalls erwartungsgemäß. Noch höher als erwartet fielen die Zusammenhänge zu Leistungsmotivation aus. Möglicherweise geht dieser Effekt auf mit höherer Leistungsmotivation typischerweise einhergehende Eigenschaften wie Anstrengungsbereitschaft, Zielorientierung und Engagement zurück. Darüber hinaus fanden sich, wie erwähnt, keine Unterschiede bezüglich der Englischkenntnisse, wobei auch dieser Befund nicht auf die neuen Bundesländer generalisieren muss (s. o.). Für technisch-mechanisches Verständnis fanden sich moderate Unterschiede, die im Sinne der impliziten Erfassung allgemeiner kognitiver Fähigkeiten interpretiert werden können, Vertrauen in die eigene Leistung

konnte den Wiedereinstieg hingegen mit $d = 0.38$ bedeutsam vorhersagen; eine Post-hoc-Erklärung könnte dabei in der Bevorzugung selbstbewusster auftretender Personen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs liegen. Im Rahmen einer multiplen Diskriminanzanalyse konnte die Vermittlung mit $R = .24$ durch die eingesetzten Verfahren vorhergesagt werden; dies entspricht einer aufgeklärten Varianz von 5.8% bzw. einer korrekten Zuordnung von 83% (wobei dieser Wert durch die ungleiche Verteilung auf die beiden Gruppen überschätzt wird – alle Personen werden der Gruppe „nicht vermittelt“ zugeordnet).

Zuletzt werden die altersbedingten Veränderungen in einer explorativen Analyse zu den Kriterien des Wiedereinstiegs in Bezug gesetzt. Abbildung 1 bietet dabei eine Integration der oben berichteten Ergebnisse. Für jedes der erfassten Merkmale ist dabei auf der Abszisse der Alterseffekt in Form der Effektgröße *d* abgetragen (vgl. Tabelle 2 für die tabellarische Übersicht). Auf der Ordinate finden sich analog die Effektgrößen für den Wiedereinstieg (vgl. Tabelle 3), die als Relevanz der Merkmale für dieses Kriterium interpretiert werden können. Aus dieser Abbildung ergibt sich beispielsweise, dass Kunden- und Serviceorientierung sowie Leistungsmotivation einerseits bei älteren Personen höher ausgeprägt sind als bei jüngeren, andererseits das Kriterium beruflichen Wiedereinstiegs bedeutsam vorhersagen können. Die einge-

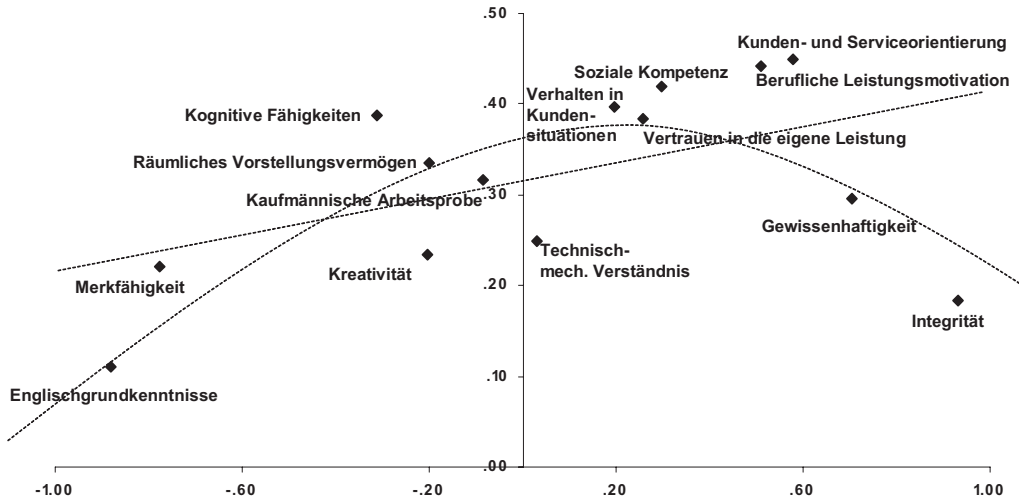


Abbildung 1. Verknüpfung altersbedingter Unterschiede (auf der Abszisse) mit deren Bedeutsamkeit für den beruflichen Wiedereinstieg (auf der Ordinate); angegeben sind Effektstärken d für die untersuchten Merkmale (vgl. Tabelle 2 und 3).

zeichnete Regressionsgerade deutet dabei auf einen positiven Zusammenhang zwischen den beiden Variablen hin, der Zusammenhang über die 14 Koeffizienten liegt bei .43. Dies legt den Schluss nahe, dass Merkmale, die Defizite älterer Menschen im Sinne geringer ausgeprägter Werte darstellen, gleichzeitig auch weniger bedeutsam für die Wiedereingliederung sind; umgekehrt scheinen ältere Personen ihre spezifischen Ressourcen im Sinne höherer Ausprägung auch für die Wiedereingliederung nutzbar zu machen. Besonders interessant ist die als umgekehrt U-förmig dargestellte Kurve zu bewerten, die auf die quadratische Korrelation zwischen den beiden Variablen zurückgeht. Hierfür findet sich ein multipler Korrelationskoeffizient von .74, was einer aufgeklärten Varianz von 55% entspricht. Die nach rechts verschobene Kurve lässt eine noch exaktere Schlussfolgerung zu: Für den Vermittlungserfolg sind jene Merkmale relevant, die keiner altersspezifischen Veränderungen unterworfen sind oder die bei älteren Personen höher ausgeprägt sind.

Diskussion

Theoretische Aspekte

Zunächst schließen die Ergebnisse zur Vorhersage der Wiedereingliederung eine Lücke in der Literatur. Dabei zeigte sich, dass eine Reihe von Merkmalen, die sich in anderen Kontexten – wie der Personalauswahl oder der Potenzialanalyse – als valide erwiesen haben, auch für die Prognose des Wiedereinstiegs Nutzen stiften können. Dies lässt eine Übertragung differentieller Konzepte der Personalpsychologie auf ver-

wandte Bereiche aussichtsreich erscheinen (vgl. Frederick, 2008, für eine ähnliche Einschätzung bezüglich der Synergien zwischen Personalpsychologie und Berufswahlforschung).

Bezüglich altersbedingter Veränderungen der in dieser Studie untersuchten verhaltens- und eigenschaftsbasierten Merkmale zeigte sich, wie erwartet, ein differentieller Effekt. In allgemeinen und spezifi-

schon kognitiven Fähigkeiten wiesen ältere Personen dabei Defizite auf, wohingegen für einen wissensbasierten Test keine Unterschiede gefunden wurden. Darüber hinaus fanden sich für Temperamentsmerkmale, insbesondere Integrität, Gewissenhaftigkeit, Leistungsmotivation sowie interpersonelle Variablen, höhere Testwerte, die als Ressourcen älterer Personen interpretiert werden können. Diese Ergebnisse stehen in Einklang mit dem von Baltes (1997) postulierten Modell einer multidimensionalen, multidirektionalen, multifunktionalen sowie multipel determinierten Entwicklung über die Lebensspanne.

Darüber hinaus fand sich auch Unterstützung für die von Craik (1986) postulierte Kompensation durch interne Umweltreize, da sich die Werte älterer Personen in einem arbeitsprobenartig gestalteten Intelligenztest nicht von denen jüngerer Personen unterschieden; hingegen fanden sich für einen klassischen Intelligenztest signifikante Unterschiede. Dabei sollte beachtet werden, dass die beiden Verfahren zu .82 korreliert waren, es sich also auch bei dem arbeitsprobenartigen Verfahren um einen Intelligenztest handelt.

Der zentrale Befund der vorliegenden Studie liegt in der Verknüpfung von Alterseffekten mit externen Kriterien. Dabei zeigte sich, dass besonders jene Merkmale für das Kriterium Wiedereingliederung relevant sind, für die keine altersbedingten Veränderungen oder altersbedingt höhere Ausprägungen vorliegen. Eine Ursache für den umgekehrt U-förmigen Verlauf könnte in Varianzeinschränkungen jener Werte liegen, die sich im Alter stark verändern. Diese Erklärung konnte nur eingeschränkt bestätigt werden. Für vier der vierzehn Variablen fanden sich verringerte

Streuungen in der Gruppe der älteren Personen, davon bei zwei Merkmalen, die sich stärker verändert hatten (Merkfähigkeit und Integrität) und zwei mit geringer Veränderung (kaufmännische Arbeitsprobe und räumliches Vorstellungsvermögen). Eine weitere Hypothese könnte lauten, dass Defizite älterer Personen deshalb geringe Bedeutsamkeit erlangen, weil sie so niedrig ausgeprägt sind. Beispielsweise würden sich bescheidene Englischkenntnisse nicht förderlich auswirken, auch wenn sie im Vergleich zur Altersgruppe relativ gut ausgeprägt sind. Diese Erklärung kann jedoch nur den linear ansteigenden, nicht jedoch den umgekehrt U-förmigen Zusammenhang erklären – beispielsweise ist auch hohe Integrität, gemessen am Altersdurchschnitt, nur bedingt förderlich. Bezüglich des nonlinearen Zusammenhangs ließe sich spekulieren, dass jene Merkmale, die für externe Kriterien besondere Relevanz besitzen, weniger starke Veränderungen über die Lebensspanne zeigen. Ungeachtet der Richtigkeit dieser Spekulation kann eine Ableitung aus diesen Befunden lauten, dass es ergiebiger ist, jene Merkmale zu fördern, die – im Sinne ansteigender Werte – zu den Ressourcen älterer Personen zählen, anstatt den Abbau nachlassender Fähigkeiten zu verlangsamen. Diese Haltung ist in Einklang mit der eingangs erwähnten Abkehr vom Defizitmodell hin zu einer differenzierten Betrachtung im Sinne von Baltes (1997).

Praktische Aspekte

Bezüglich der Vorhersage des Wiedereinstiegs ins Berufsleben erwiesen sich allgemeine kognitive Fähigkeiten, interpersonelle Fähigkeiten und Leistungsmotivation als besonders relevant. Diese Ergebnisse lassen eine verstärkte Nutzung differentieller Aspekte für die Vermittlung arbeitsloser Personen als aussichtsreich erscheinen, wenngleich die Übertragung der hier gefundenen Ergebnisse auf andere Stichproben, insbesondere jüngere Personen, noch aussteht.

Die in Abbildung 1 dargestellten Ergebnisse geben Ansatzpunkte für die Beratung und Platzierung von arbeitslosen Personen sowie für die Kommunikation gegenüber Unternehmensvertretern. So ergibt sich beispielsweise, dass insbesondere Kunden- und Serviceorientierung sowie Leistungsmotivation, aber auch soziale Kompetenz, Vertrauen in die eigene Leistung sowie das Verhalten in Kundensituationen zu den spezifischen Ressourcen älterer Personen gehören. Diese Merkmale, die sich im oberen rechten Teil von Abbildung 1 finden, können für die Platzierung und Beratung unmittelbar genutzt werden. So eignen sich Berufe, deren Anforderungen sich mit den genannten Merkmalen decken, besonders für die Vermittlung, da ältere Personen mit größerer Wahrscheinlichkeit über

die geforderten Eigenschaften verfügen. Beispiele für solche Tätigkeiten liegen im Dienstleistungssektor, wie etwa Service und Beratung, wobei die Platzierung auf solche Berufe im Kontext der regionalen Arbeitsmarktsituation gesehen werden muss. Darüber hinaus kann in ressourcenorientierten Gesprächen mit älteren Arbeitslosen auf diese Merkmale Bezug genommen werden, um das Selbstbewusstsein der Betroffenen zu stärken und damit indirekt die Wahrscheinlichkeit des Wiedereinstiegs zu erhöhen. Schließlich bieten sich diese Erkenntnisse auch für einen Dialog mit der Öffentlichkeit und Unternehmen an, um weiterhin bestehende Vorurteile gegenüber älteren Personen (vgl. DIHK, 2007) aufzugreifen und dem „Jugendwahn“ der letzten beiden Jahrzehnte eine differentielle Auseinandersetzung mit der Ressource der wachsenden Gruppe an älteren Erwerbspersonen gegenüber zu stellen.

Analog stellen auch Merkmale, die im unteren linken Bereich der Abbildung liegen, Ansatzpunkte für konkrete Interventionen dar. Am Beispiel der Englischkenntnisse lässt sich zeigen, dass dieses Merkmal in der untersuchten Zielgruppe weit unterdurchschnittlich ausgeprägt war, jedoch für den Wiedereinstieg von untergeordneter Bedeutung ist. Diese geringe Relevanz kann in der Kommunikation mit den Arbeit suchenden Personen betont werden, um Demotivation und Resignation zu vermeiden. Wenngleich dieser Effekt, wie diskutiert, für die vorliegende Stichprobe spezifisch sein mag, lässt sich dieser Gedanke auch auf andere Merkmale, wie beispielsweise Merkfähigkeit oder Kreativität, übertragen.

Merkmale im oberen linken Teil von Abbildung 1, allen voran kognitive Fähigkeiten, sind bei älteren Personen geringer ausgeprägt und gleichzeitig für den Wiedereinstieg relevant. Hieraus lassen sich Konsequenzen ableiten, die sich auf altersgerechte Arbeitsgestaltung, altersgerechte Gestaltung von Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen, generative Führung sowie Auswahl und Platzierung beziehen.

Ausblick

Wir sprechen uns für zukünftige Forschung aus, die altersbedingte Unterschiede auf ihre tatsächliche Bedeutsamkeit hin untersucht, wie in der vorliegenden Studie anhand der Verknüpfung mit beruflichem Wiedereinstieg erfolgt. Dabei sollten darüber hinaus weitere Kriterien untersucht werden, wie beruflicher Erfolg, Commitment oder Passung von Person und Organisation. Die moderierende Funktion des Komplexitätsgrades der angestrebten Tätigkeit dürfte ebenfalls von Bedeutung sein, wurde in der vorliegenden Studie aber nicht berücksichtigt. Auf Prädiktorseite

könnte die Untersuchung von Merkmalen etablierter Persönlichkeitsmodelle, wie der Big 5, zusätzlichen Nutzen stiften. Schließlich schränken die Besonderheiten der Stichprobe z. B. aufgrund der strukturschwachen Region die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ein, so dass eine Replikation, beispielsweise mit einer westdeutschen Stichprobe, wünschenswert wäre.

Literatur

- Ackerman, P. L. & Rolfus, E. L. (1999). The locus of adult intelligence: Knowledge, abilities, and non-ability traits. *Psychology and Aging, 14*, 314–330.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist, 52*, 366–380.
- Baltes, P. B. & Lindenberger, U. (1997). Emergence of a powerful connection between sensory and cognitive functions across the adult life span. *Psychology and Aging, 12*, 12–21.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae*. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*, 717–726.
- Bundesagentur für Arbeit (2008). *Arbeitsmarktinformationen*. Online verfügbar unter: www.arbeitsagentur.de; Mai 2008.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Frese, M. & Mohr, G. (1987). Prolonged unemployment and depression in older workers: A longitudinal study on intervening variables. *Social Science and Medicine, 25*, 173–187.
- Craik, F. I. M. (1986). Selective changes in encoding as a function of reduced processing capacity. In F. Klix, S. Hoffmann & E. Van der Meer (Eds.), *Cognitive research in psychology* (pp. 152–161). Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Craik, F. I. M. & Anderson, N. D. (1999). Applying cognitive research to problems of aging. In D. Gopher & A. Koriat (Eds.), *Attention and performance XVII: Cognitive regulation of performance: Interaction of theory and application* (pp. 583–615). Cambridge, MA: MIT Press.
- Craik, F. I. M. & Bialystok, E. (2006). Cognition through the lifespan: Mechanisms of change. *Trends in Cognitive Science, 10*, 131–138.
- Craik, F. I. M. & Bialystok, E. (2008). Lifespan cognitive development: The roles of representation and control. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse (Eds.), *The handbook of aging and cognition* (3rd ed., pp. 557–601). New York: Psychology Press.
- Deutsche Bundesbank (2008). *Monatsbericht Mai 2008*. Online verfügbar unter www.bundesbank.de/download/volkswirtschaft/monatsberichte/2008/200805mb_bbk.pdf; Mai 2008.
- DIHK (2007). *Kluge Köpfe – vergeblich gesucht: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der Deutsche Industrie und Handelskammer im Herbst 2007*. Online verfügbar unter www.dihk.de/inhalt/download/fachkraeftemangel_07.pdf.
- Frederick, T. L. (2008, April). *Personnel psychology and vocational psychology: Competing paradigms or twins separated at birth?* Symposium conducted at the 29th International Congress of Psychology, Berlin.
- Fritsch, A. (2003). Lernförderung in der Berufsbiografie und Selbstkonzept der Kompetenz als Prädiktoren der Wiederbeschäftigung Arbeitssuchender. *Wirtschaftspsychologie, 1*, 52–54.
- Globus (2007). *Wieder gefragt: Ältere auf dem Arbeitsmarkt*. Online verfügbar unter: www.globus-infografik.de, Mai 2008.
- Görlich, Y. (2005, September). *Alter und berufliche Leistung: Die inverse U-Funktion*. Vortrag auf der 4. Fachtagung der Fachgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bonn.
- Görlich, Y. (2007). Alter und berufliche Leistung. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 574–579). Göttingen: Hogrefe.
- Gruhn, D., Scheibe, S. & Baltes, P. B. (2007). Reduced negativity effect in older adults' memory for emotional pictures: The heterogeneity-homogeneity list paradigm. *Psychology and Aging, 22*, 644–649.
- Hardy, D. J. & Parasuraman, R. (1997). Cognition and flight performance in older pilots. *Journal of Experimental Psychology: Applied, 3*, 313–348.
- Horn, J. L. & Cattell, R. B. (1967). Age differences in fluid and crystallized intelligence. *Acta Psychologica, 26*, 107–129.
- Huffcutt, A. I., Roth, P. L. & McDaniel, M. A. (1996). A meta-analytic investigation of cognitive ability in employment interview evaluations: Moderating characteristics and implications for incremental validity. *Journal of Applied Psychology, 81*, 459–474.
- Jäger, A. O., Süß, H.-M. & Beauducel, A. (1997). *Berliner Intelligenzstruktur-Test Form 4*. Göttingen: Hogrefe.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303–331.
- 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.
- Kausler, D. H. (1994). *Learning and memory in normal aging*. San Diego, CA: Academic Press.
- Matarazzo, J. (1972). *Wechsler's measurement and appraisal of adult intelligence*. New York: Oxford University Press.
- Kieselbach, T., Klink, F., Scharf, G. & Schulz, S.O. (1998). „Ich wäre ja sonst nie wieder an Arbeit rangekommen!“ *Evaluation einer Reintegrationsmaßnahme für Langzeitarbeitslose*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Lai, J. C. L. & Chan, R. K. H. (2002). The effects of job-search motives and coping on psychological health and re-employment: A study of unemployed Hong Kong Chinese. *International Journal of Human Resource Management, 13*, 465–483.
- Luria, A. R. (1973). *The working brain: An introduction to neuropsychology*. New York: Basic Books.
- McCrae, R. R., Terracciano, A. & 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project. (2005). Universal features of personality traits from the observer's per-

- spective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 547–561.
- McDaniel, M. A., Einstein, G. O. & Jacoby, LL (2008). New considerations in aging and memory: The glass may be half full. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse (Eds.), *The handbook of aging and cognition* (3rd ed., pp. 251–310). New York: Psychology Press.
- Michell, L. R. (2008). Cognitive aging and the role of processing speed. *Dissertational Abstracts International, Section B*, 68 (7-B), 4858.
- Mussel, P. (2007). *Die Konstruktvalidität des Multimodalen Interviews*. Berlin: dissertation.de.
- Perlmutter, M., Kaplan, M. & Nyquist, L. (1990). Development of adaptive competence in adulthood. *Human Development*, 33, 185–197.
- Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 31–39.
- Roberts, B. W., Walton, K. E. & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132, 3–27.
- Prochaska, M. (1998). *Leistungsmotivation: Methoden, soziale Erwünschtheit und das Konstrukt; Ansatzpunkte zur Entwicklung eines eignungsdiagnostischen Verfahrens*. Frankfurt: Peter Lang.
- Salgado, J. F. & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 299–324.
- Salthouse, T. A. (1991). *Theoretical perspectives on cognitive aging*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Salthouse, T. A., Atkinson, T. M. & Berish, D. E. (2003). Executive functioning as a potential mediator of age-related decline in normal adults. *Journal of Experimental Psychology: General*, 132, 566–594.
- Schaie, K. W. (1990). Intellectual development in adulthood. In J. E. Birren & K. W. Schaie (Hrsg.), *Handbook of the psychology of aging* (pp. 291–309). San Diego, CA: Academic Press.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.
- Schuler, H. (1998). Berufsbezogene Leistungsmotivation. In L. von Rosenstiel & H. Schuler (Hrsg.), *Person – Arbeit – Gesellschaft: Festschrift für Hermann Brandstätter* (S. 23–45). Augsburg: Wißner Verlag.
- Schuler, H. & Funke, U. (2001). FSK. Fragebogen zur sozialen Kompetenz. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren* (S. 255–261). Lengerich: Pabst.
- Schuler, H. & Görlich, Y. (2007). *Kreativität*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 60–70.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar (LMI)*. Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, K. & Stegmaier, R. (2007). Personale Förderung älterer Arbeitnehmer. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 662–667). Göttingen: Hogrefe.
- Sturman, M. C. (2003). Searching for the inverted u-shaped relationship between time and performance. *Journal of Management*, 29, 609–640.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M. & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100–1120.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D. & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76–87.
- Vuori, J. & Vesalainen, J. (1999). Labour market interventions as predictors of re-employment, job-seeking activity and psychological distress among the unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 523–538.
- Warr, P. (2001). Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 1–36.
- Warr, P. B., Miles, A. & Platts, C. (2001). Age and personality in the British population between 16 and 64 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 165–199.
- Zacks, R. T., Hasher, L. & Li, K. Z. H. (2000). Human memory. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse (Eds.), *The handbook of aging and cognition* (2nd ed., pp. 293–357). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eingereicht: 31. 5. 2008

Revision eingereicht: 6. 11. 2008

Dr. Patrick Mussel

S & F Personalpsychologie Managementberatung GmbH
Hackländerstr. 17
70184 Stuttgart
E-Mail: mussel@gmx.com

Heike von der Bruck

Graduate School of Management
Jahnallee 59
04109 Leipzig
E-Mail: heike.vonderbruck@hhl.de

Prof. Dr. Heinz Schuler

Universität Hohenheim
Institut für Sozialwissenschaften (540F)
Lehrstuhl für Psychologie
70593 Stuttgart
E-Mail: schuler@uni-hohenheim.de