

6. ZUSAMMENFASSUNG

Thema der vorliegenden Wirksamkeitsstudie war zum einen die Anpassung des Gruppentrainings sozialer Kompetenzen von Hinsch und Pfingsten (1998a) an die Bedürfnisse der Landesbank Hessen-Thüringen. Zum anderen sollte das neu entwickelte Training hinsichtlich der kurz- und langfristigen Wirksamkeit sowie des Praxistransfers evaluiert werden. 28 Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung nahmen am Training teil. Innerhalb eines halben Jahres leiteten zwei ausgebildeten GSK-Trainern neun halbtägige Veranstaltungen. Die Kennwerte der kognitiven, emotionalen und behavioralen sozialen Kompetenzen wurden zu vier Messzeitpunkten mit vier Selbstbeschreibungsfragebögen erfasst. Die Ergebnisse beziehen sich auf eine Gesamtstichprobe von 26 Personen (9 Männer, 17 Frauen; durchschnittliches Alter: knapp 39 Jahre), die einer konservativen Schätzung der optimalen Stichprobe entsprach. Da ein Teil der Probanden nicht zu jedem Messzeitpunkt vollständig bearbeitete Fragebögen abgab, wurden diese Daten mit Hilfe einer Intended-to-treat-Schätzung ergänzt. Die Überprüfung, ob eine globale Interpretation über beide Teilstichproben möglich war, ergab, dass vier der insgesamt 16 Fragebogenskalen differenziert zu interpretieren waren. Die Überprüfung der kurz- und langfristigen Trainingswirksamkeit ergab folgendes: Das Training führte zu einer kurz- und langfristigen, teilweise situationstypenabhängigen Verbesserung der emotionalen sozial kompetenten Verhaltensweisen von mittlerer praktischer Relevanz. Die behavioralen sozial kompetenten Verhaltensweisen erhöhten sich kurz- und langfristig mit vorwiegend mittlerer praktischer Bedeutsamkeit. Die vorliegende Stichprobe wies keine kurzfristige, aber eine differenzielle langfristige Veränderung der kognitiven Komponente mit geringer praktischer Bedeutung auf. Prinzipielle Aussagen über die Veränderungen der kognitiven sozial kompetenten Verhaltensweisen können jedoch aufgrund der vorliegenden Studie nicht formuliert werden. Die Untersuchung der Anforderungsgeneralisierung zeigte, dass aufgrund des Trainings ein kurz- sowie langfristiger Praxistransfer stattfand. Auch der Einbezug des Teilnehmerfeedbacks als weiteres Kriterium verdeutlichte den großen Trainingserfolg. Das vorliegende wissenschaftliche Trainingscontrolling ist in der Helaba bislang einzigartig, was Auswirkungen hatte: ein einjähriges Coaching für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung wurde neu konzipiert und realisiert, das Training wird ein zweites Mal durchgeführt und zukünftig werden Ansprüche an Seminar, Leiter und Seminarcontrolling gestellt, die denen der vorliegenden Arbeit ähneln.