

Kurzfassungen der Masterarbeiten (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM-17 2018–2020 zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Freiburg

Für Auskünfte, Anfragen und Bemerkungen zum Inhalt der folgenden Publikationen stehen die Verfasserinnen bzw. der Verfasser zur Verfügung. Die Arbeit kann bei diesen gegen eine Kostenpauschale von CHF 20.– für Porto und Verpackung ausgeliehen werden.

© Bei allen Arbeiten hat CCHRM das **Copyright**; das Kopieren mit Quellenangabe ist gestattet.

---

Corina Bacso  
Manuela Marxer

**Evaluation des Onlinetests *Laufbahnexplorer***

GO  
▼

Kathrin Bleiker-Wehrli  
Emine Ilgaz

**Der Einfluss von Resilienz auf einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf**

Eine Untersuchung von Jugendlichen in den kantonalen Brückenangeboten

GO  
▼

Serafina Dima

**Karriere-Ressourcen von Ratsuchenden in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen**

GO  
▼

---

## Evaluation des Onlinetests *Laufbahnexplorer*

<b>Problemstellung</b>	Die Masterarbeit untersucht den Interessenfragebogen <i>Laufbahnexplorer</i> , der von Dr. Daniel Jungo konzipiert wurde.
<b>Fragestellungen</b>	<p>Frage 1: Kann die 9-Faktoren-Struktur bestätigt werden?</p> <p>Frage 2: Lassen sich die 9 Skalen rohwertbasiert auswerten?</p> <p>Frage 3: Können ausgewählte 100 Berufe aus den Bildungsstufen «Grundbildung», «Weiterbildung» und «Hochschulstufe» auf Basis der 9 Dimensionen ausreichend übereinstimmend kodiert werden?</p>
<b>Resultate</b>	Die neunfaktorielle Beziehungsstruktur des Laufbahnexplorers konnte insgesamt gut bestätigt werden. Es zeigte sich jedoch, dass einige Items eine tiefe Faktorladung aufwiesen und / oder auf einen anderen Faktor quer luden. Dennoch konnte durch eine Skalenreduktion von 12 auf 9 Item für sieben der 9 Skalen eine ausreichend gute Faktorenlösung erreicht werden. Die rohwertbasierte Auswertung des Laufbahnexplorers war weder mit 12 Items pro Skala noch mit 9 Items pro Skala für die vorliegenden Daten möglich. Die Berufscodierung war aufwändig und mit neun verschiedenen Buchstaben sehr anspruchsvoll. Dennoch konnte eine gute Interraterreliabilität erreicht werden.
<b>Methodik</b>	<p>Die 9 Skalen des Laufbahnexplorers mit einer Datenbasis von 330 Personen dienten allen angestellten Analysen als Messinstrument. Diese sind: Handwerk (Rh), Technik (Rt), Wissenschaft (I), Kreativität (Ak), Sprache (As), Sozial (S), Management (Em), Handel (Eh) und Verwaltung (C).</p> <p>Die Eignungsprüfung der <b>explorativen Faktorenanalyse</b> erfolgte anhand der (inversen) Korrelationsmatrix sowie durch den Kaiser-Meyer-Olkin und den Bartlett-Test. Die Extraktion der Faktoren erfolgte anhand der Hauptkomponentenanalyse (PCA) mit Varimax Rotation. Da aufgrund theoretischer Überlegungen 9 Faktoren erwartet wurden, wurde dies in SPSS so voreingestellt.</p> <p>Die <b>rohwertbasierte Auswertung</b> erfolgte anhand der Überprüfung der Ähnlichkeit der Skalenmittelwerte sowie der Auswertung des prozentualen Schwierigkeitsindex P.</p> <p>Um die <b>Interraterreliabilität</b> zu überprüfen, wurde der Kodierübereinstimmungs-Koeffizient der prozentualen Übereinstimmung («Holsti-Formel») verwendet.</p>
<b>theoretischer Hintergrund</b>	In der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden Interessenstests, welche auf dem hexagonalen Modell von Holland (1997) basieren, sehr häufig angewandt. Seine Passungstheorie und seine Modellannahme der RIASEC-Dimensionen haben viele Forschungsarbeiten ausgelöst. Der theoretische Hintergrund mit fünf Primärannahmen und vier Konstrukten konnte in empirischen Studien sowie in Metastudien teilweise bestätigt werden. An seinem Ansatz wird unter anderem kritisiert, dass er zu reduktionistisch und zu statisch ist. Forschungsteams entwickelten Alternativen zum Hexagon-Modell. Darunter befinden sich zum einen alternative Darstellungen zum Hexagon. Zum anderen wurden neu entwickelte Modelle, in welchen die RIASEC-Dimensionen durch eine unterschiedliche Anzahl von Subdimensionen ergänzt wurden, entwickelt. Trotz gewisser kritischer Stimmen werden Hollands Systematik und deren Weiterentwicklungen nach wie vor erfolgreich in der Beratung eingesetzt.
<b>Verfasserinnen</b>	<p><b>Corina Bacso</b>, MSc UZH in Psychologie  <a href="mailto:corina.bacso@gmail.com">corina.bacso@gmail.com</a></p> <p><b>Manuela Marxer</b>, MSc in Psychology  <a href="mailto:manuela.marxer@bluewin.ch">manuela.marxer@bluewin.ch</a></p>

## Der Einfluss von Resilienz auf einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf Eine Untersuchung von Jugendlichen in den kantonalen Brückenangeboten

TOP  
▲ ▼

- Problemstellung** Gemäss dem aktuellen Bildungsbericht (SKBF, 2018) hat sich die Zahl jener Personen, die ein Zwischenjahr einlegen müssen, und derjenigen, die temporär oder gänzlich aus dem Bildungswesen austreten, in den letzten Jahrzehnten von 15% auf 30% verdoppelt. So stellt das Übergangssystem (Brückenangebot) ein hoch bedeutsames Feld der beruflichen Bildung dar, das jedoch bisher wenig erforscht wurde.
- Fragestellungen** Ziel der Masterarbeit ist die erstmalige Untersuchung der Resilienz (plus Berufswahlbereitschaft und berufliche Selbstwirksamkeit) bei Lernenden, welche erfolgreich in eine berufliche Grundbildung gestartet sind, im Vergleich zu Schülerinnen und Schülern, die ein kantonales Brückenangebot besuchen.
- Resultate** Die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen allen drei Faktoren (Resilienz, Berufswahlbereitschaft und berufliche Selbstwirksamkeit) und dem erfolgreichen Start, jedoch haben sie einzeln betrachtet keinen signifikanten Einfluss auf den erfolgreichen Start in die berufliche Grundbildung.
- Methodik** Die Datenausbalancierung, um Personenmerkmale in beiden Gruppen gleichmässig zu verteilen, geschah mit Hilfe der Propensity Score Methode. Um den Zusammenhang zwischen den drei zentralen Faktoren und dem erfolgreichen Start in die berufliche Grundbildung zu berechnen, kam die logistische Regression zum Einsatz.
- theoretischer Hintergrund** Der Übergang I kann für Jugendliche eine grosse Herausforderung darstellen. Nicht selten zeigt sich jedoch, dass es Jugendliche gibt, denen es trotz Schwierigkeiten gelingt, den Übergang I erfolgreich zu meistern. Diese Bewältigung ist auf die hohe Resilienz der Betroffenen zurückzuführen. Weitere wichtige Faktoren sind die Berufswahlbereitschaft und die berufliche Selbstwirksamkeit der Jugendlichen.

**Verfasserin****Kathrin Bleiker-Wehrli**

MSc UZH in Psychologie

[kathrin.bleiker-wehrli@outlook.com](mailto:kathrin.bleiker-wehrli@outlook.com)**Emine Ilgaz**

MSc UZH in Psychologie

[emine.ilgaz@gmx.net](mailto:emine.ilgaz@gmx.net)TOP  
▲ ▼

**Karriere-Ressourcen von Ratsuchenden in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen**

**Problemstellung** Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren verändert und stellt Arbeitnehmende vor vielfältige Herausforderungen. In Vordergrund rückt somit die Frage, welche persönlichen Karriere-Ressourcen zur Verfügung stehen, um diese neue Ausgangslage meistern zu können. Das Ziel dieser explorativen Masterarbeit war, mehr über die vorhandenen Karriere-Ressourcen von Ratsuchenden zu erfahren, die aktiv ein Berufsinformationszentrum (BIZ) im Kanton Thurgau aufsuchen. Das Erkennen der Stärken und Schwächen der Zielgruppe ermöglicht eine allfällige Anpassung an bestehenden kantonalen Angeboten.

**Fragestellungen** Die Leitfrage dieser Masterarbeit untersuchte, ob die Karriere-Ressourcen der BIZ-Stichprobe im Kanton Thurgau von einer deutschsprachigen Normstichprobe abweichen. Eine zweite Frage erforschte, ob Nutzer der untersuchten BIZ-Angebote unterschiedliche Karriere-Ressourcen aufweisen.

**Resultate** Die Normstichprobe verfügt über signifikant mehr Karriere-Ressourcen bei den CRQ-Faktoren *Berufliche Expertise*, *Arbeitsmarktwissen*, *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Arbeitsherausforderungen* als die BIZ-Stichprobe. Der Bereich *Umfeld* ist zudem signifikant höher ausgeprägt als bei der BIZ-Stichprobe. Beide Stichproben unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Karriere-Ressourcen im Bereich *Motivation*. Gegenüber der Normstichprobe zeigt hingegen die BIZ-Stichprobe beim CRQ-Faktor *Informieren über Möglichkeiten* eine signifikant höhere Ausprägung. Die beiden Kundengruppen LB und NA unterscheiden sich nur beim Bereich *Umfeld* und beim CRQ-Faktor *Entwicklungsmöglichkeiten* signifikant voneinander. Der Karriere-Ressourcen Fragebogen CRQ erwies sich als geeignetes und ökonomisches Messinstrument, um unterschiedliche Karriere-Ressourcen zwischen der BIZ- und Normstichprobe feststellen zu können und um die Karriere-Ressourcen der Ratsuchende im Kanton Thurgau systematisch zu erfassen. Diese Analyse liefert einen ersten Grundstein. Weiterführende Forschung ist allerdings unabdingbar, wenn die Bedürfnisse aller Ratsuchenden im Kanton Thurgau umfassend erfasst werden sollen.

**Methodik** Für die BIZ-Stichprobe wurden insgesamt 56 erwachsene Personen aus dem Raum Kreuzlingen und Frauenfeld befragt. Die untersuchten Ratsuchenden lassen sich gemäss dem genutzten BIZ-Angebot im Kanton Thurgau in drei Subgruppen unterteilen: (1) BIZplus, (2) Laufbahn-Input (LBI) und (3) Laufbahnberatung (LB). Aus inhaltlichen und statistischen Gründen wurden BIZplus und LBI zur Subgruppe *niederschwelliges Angebot* (NA) zusammengefasst. Die Normstichprobe umfasst 748 Berufstätige aus dem deutschsprachigen Raum. Um zu vergleichen, ob die Karriere-Ressourcen der BIZ-Stichprobe von der deutschsprachigen Normstichprobe abweichen, wurden *t*-Tests für unabhängige Stichproben gerechnet. Für die zweite Fragestellung wurden in einem ersten Schritt die Zusammenhänge zwischen den zentralen soziodemographischen Merkmalen der BIZ-Stichprobe und ihren Karriere-Ressourcen mittels Pearson-Korrelation analysiert. In einem zweiten Schritt wurden *t*-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt, um Unterschiede in den Karriere-Ressourcen zwischen den LB-Kunden und NA-Kunden zu identifizieren.

**theoretischer Hintergrund** Als Grundlage wurde das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) herbeigezogen. Der mit dem Karriere-Ressourcen Modell verbundene Karriere-Ressourcen Fragebogen CRQ (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurk, 2018; Hirschi, Hänggeli, Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurk, 2019) diente als Messinstrument zur Erfassung der Karriere-Ressourcen. Diese Masterarbeit greift des Weiteren Konzepte des lebenslangen Lernens und der lebenslangen Laufbahngestaltung auf.

**Verfasserin** **Serafina Dima**, lic. phil., Psychologin  
[serafina.dima@bluewin.ch](mailto:serafina.dima@bluewin.ch)

