

Kurzfassungen der Masterarbeiten (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM-16 2017–2019 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.

Daniela Hertig Regula Zahno	Steigerung der Studienwahlbereitschaft bei Gymnasiastinnen und Gymnasiasten Evaluation einer Studienwahlveranstaltung	GO ▼
Elena Sägesser	Berufswahlkompetenz Eine Evaluation des Berufswahl-Checks	GO ▼
Noemi Marti	Gerüstet für den Berufseinstieg! Intervention zur Förderung von Karriere-Ressourcen bei BerufsschülerInnen – eine Pre-/Post-Untersuchung	GO ▼
Simone von Ah	Die Förderung der beruflichen Identität und der Laufbahnadaptabilität junger Geflüchteter im Rahmen der Berufswahlvorbereitung	GO ▼
Kumar Sonia Schubert Petra	Der Zusammenhang von beruflichen Werten und laufbahnrelevanten Konstrukten Berufliche Werte und deren Zusammenhang mit Laufbahn-Adaptabilität und Arbeitszufriedenheit bei berufstätigen Personen	GO ▼

Steigerung der Studienwahlbereitschaft bei Gymnasiastinnen und Gymnasiasten

TOP
▲ ▼

Evaluation einer Studienwahlveranstaltung

Problemstellung Die Studienwahl stellt für viele Gymnasiastinnen und Gymnasiasten die erste grosse Entscheidung innerhalb ihrer Laufbahn dar. Eine optimale Unterstützung der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten bei dieser Entscheidung ist aktuell sowohl auf Bundesebene wie auch im Kanton Bern ein zentrales Thema. Im Rahmen der Arbeit wird eine bereits bestehende Studienwahlveranstaltung, die durch die Studien- und Laufbahnberatung des Berufsbildungs- und Informationszentrums Bern an diversen Gymnasien angeboten wird, herausgegriffen, an aktuelle Erkenntnisse der Forschung angepasst sowie deren Wirkung evaluiert.

Fragestellungen Wie soll eine Studienwahlveranstaltung konzipiert sein, damit sie einen positiven Einfluss auf die Studienwahlbereitschaft von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten hat? Kann eine Studienwahlveranstaltung die Studienwahlbereitschaft steigern? Gibt es einen Unterschied, wie stark Gymnasiastinnen und Gymnasiasten von einer Veranstaltung profitieren, je nachdem wo sie sich in ihrem eigenen Entscheidungsprozess befinden?

Resultate Es wurden ein theoretisches Rahmenmodell sowie kritische Merkmale identifiziert, die für die Wirksamkeit von Interventionen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung entscheidend sind. Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde ein bestehender Studienwahltag überarbeitet.

Die Teilnahme am bestehenden sowie am neu konzipierten Studienwahltag konnte die Studienwahlbereitschaft von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten steigern, wobei kein Unterschied in der Wirksamkeit der beiden Konzepte festgestellt werden konnte. Zudem wurde die Studienwahlbereitschaft von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten, die sich aktuell im Entscheidungsprozess befinden, durch den Studienwahltag stärker erhöht, als von solchen, die sich noch gar nicht mit der Studienwahl auseinandergesetzt oder sich bereits entschieden haben.

Methodik An zwei Messzeitpunkten (ein bis zwei Wochen vor und nach dem Studienwahltag) wurde die Studienwahlbereitschaft, operationalisiert als psychosoziale Ressource (gemessen mit der Career Adapt-Abilities Scale-Short Form) sowie als konkrete Verhaltensweise (gemessen mit dem Student Career Construction Inventory) mittels eines Online-Fragebogens bei 150 Gymnasiastinnen und Gymnasiasten erfasst. 43 Personen haben am bestehenden Studienwahltag teilgenommen, 56 Personen am neuen Studienwahltag und 51 Personen waren einer Kontrollgruppe ohne Intervention zugeteilt.

theoretischer Hintergrund Die Entwicklung des Konzeptes der Berufswahlbereitschaft, empirische Erkenntnisse dazu sowie die Laufbahn-Konstruktions-Theorie von Savickas (2013) dienen als theoretische Grundlagen für unser Verständnis und die Operationalisierungen der Studienwahlbereitschaft. Zudem orientiert sich die Überarbeitung des bestehenden Studienwahltag am kognitiv-informationsverarbeitenden Ansatz von Peterson, Sampson und Reardon (1991) sowie an metaanalytischen Erkenntnissen der Wirksamkeitsforschung zu Interventionen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

Verfasserinnen **Daniela Hertig**, M Sc in Psychologie
daniela.hertig@webfrei.ch

Regula Zahno, M Sc in Psychologie
regula.zahno@hotmail.com

TOP
▲ ▼

Berufswahlkompetenz

Eine Evaluation des Berufswahl-Checks

Problemstellung Die Arbeit evaluiert und untersucht die Berufswahl-Checks des Berufswahltagetagebuchs von Jungo und Egloff (2018).

Fragestellungen Bestehen Unterschiede in der Berufswahlkompetenz zwischen

- Mädchen und Jungen,
- Schülern mit verschiedenen Schulniveaus und -stufen,
- Jugendlichen, die in der Schweiz geboren sind und migrierten Jugendlichen,
- Jugendlichen, die bereits eine oder noch keine Lehrstelle haben,
- unterschiedlichen Lehrmitteln zur Berufsvorbereitung (Berufswahltagetagebuch, Berufswahlordner oder andere)?

Wie sieht die Faktorenstruktur aus bei der Zusammenführung der einzelnen Berufs-Checks zu einem Fragebogen?

Erscheint eine Faktorenstruktur mit einem oder mit mehreren übergeordneten Faktoren der Berufswahlkompetenz plausibel?

Sollten verschiedene Komponenten, beispielsweise die 5 Skalen der Berufswahl-Checks *Selbstbild, Arbeits- und Berufswelt, Passung, Entscheidung und Realisierung*, unterschieden werden?

Resultate Die Resultate zeigen, dass Mädchen eine höhere Berufswahlkompetenz haben als Jungen. Zudem stellt sich heraus, dass mit zunehmendem Alter die Berufswahlkompetenz steigt und 3.-Sekundarschüler signifikant höhere Berufswahlkompetenz als 2.-Sekundarschüler haben.

Beim Schulniveau sowie bei ausländischen und Schweizer Jugendlichen gibt es keine Unterschiede der Berufswahlkompetenz. Im Weiteren kann festgestellt werden, dass Schüler mit einer Lehrstellenzusage eine höhere Berufswahlkompetenz vorweisen als diejenigen ohne. Beeindruckend kann dargestellt werden, dass die Wahrscheinlichkeit einer Lehrstellenzusage um 57% zunimmt, wenn sich die Kompetenz bei Schülern um eine Einheit erhöht. Wider Erwarten zeigt sich jedoch nicht, dass diejenigen mit höherer Berufswahlkompetenz früher eine Zusage bekommen.

Keine bedeutenden Differenzen der Berufswahlkompetenz kann aufgespürt werden beim unterschiedlichen Einsatz von Berufswahltagetagebuch, Berufswahlordner oder anderem.

Mit einer exploratorischen Faktorenanalyse wurde die vorliegende Datenstruktur von rund 250 Schülern begutachtet und dabei eine 7-Faktor-Struktur-Lösung entdeckt: *Selbstkenntnis, Informiertsein, Wissen über Unterstützungsnetz, Vergleich ich und Berufswelt, Zuordnung Interessen und Berufe, Erkundung, Realisierung*. Die Ergebnisse geben Hinweis, dass womöglich 7 Facetten der Berufswahlkompetenzen existieren und diese somit ähnlich, aber nicht deckungsgleich zu den 5 Berufsfindungsschritten im Berufswahltagetagebuch sind.

Methodik **Messinstrument:** Berufswahl-Checks aus dem Berufswahltagetagebuch.

Gruppenunterschiede: Es wurden nichtparametrische Verfahren verwendet, die testen, inwiefern sich die zentralen Tendenzen zweier (Mann-Whitney-Test) oder mehrere (Kruskal-Wallis-Test) unabhängiger Stichproben unterscheiden. Zusammenhänge wurden mittels Spearman-Rangkorrelation berechnet. Zur Berechnung der prädiktiven Aussagekraft der Berufswahlkompetenz im Hinblick auf eine Lehrstellenzusage wurde eine logistische binäre Regression herangezogen.

Explorative Faktorenanalyse: Die Eignungsprüfung resultierte unter anderem durch den Barlett-Test und Kaiser-Meyer-Okin. Die Extraktion von Faktoren erfolgte nach Betrachtung und Vergleich des Kaiser-Kriteriums und des Screeplots. Danach wurde eine Hauptachsenanalyse mit einer Oblimin Rotationsmethode mit 7 Faktoren verwendet.

theoretischer Hintergrund Es wird spezifisch auf Teilaspekte der passungstheoretischen (Holland, 1997) und entwicklungstheoretischen Ansätze (Super, 1953) eingegangen und die verschiedenen Begrifflichkeiten der Lern- und Entwicklungsaufgaben der Berufswahl *Berufswahlreife, Berufswahlkompetenz* und *Berufswahlbereitschaft* vorgestellt.

Verfasserin **Elena Sägesser**, MSc, Psychologin
elena.dick@gmx.ch

Gerüstet für den Berufseinstieg!

Intervention zur Förderung von Karriere-Ressourcen bei BerufsschülerInnen – eine Pre-/Post-Untersuchung

Problemstellung In der Forschung und der Literatur werden zahlreiche Faktoren für eine erfolgreiche Karriere definiert. In dieser Arbeit und der konzipierten Studie liegt der Fokus auf dem Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi (2012) und dem neu entwickelten Fragebogen zur Erfassung von Karriere-Ressourcen (CRQ; Hirschi, Hänggli, Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurk; 2018). Darin werden vier Hauptfaktoren und 13 spezifische Ressourcen identifiziert, welche notwendig sind, um berufliche Ziele zu erreichen. Sie werden explizit als entwickelbare Ressourcen definiert und noch offen ist die Frage, ob Karriere-Ressourcen durch eine gezielte Intervention gefördert werden können. Mit dem Versuch einen Beitrag zur Schliessung dieser Lücke in der Forschung zu leisten, wurde eine Intervention zu Karriere-Ressourcen konzipiert, durchgeführt und evaluiert.

Fragestellungen Ziel der Gruppenintervention (Dauer: 120') war die Stärkung der Karriere-Ressourcen bei Berufsschüler und -schülerinnen am Ende ihrer beruflichen Grundbildung (Übergang II). Es bestand die Annahme, dass die Karriere-Ressourcen nach der Intervention bei der Zielgruppe allgemein eine stärkere Ausprägung aufweisen als davor und so Unterstützung am Übergang von der Ausbildung in den Berufseinstieg bieten können. Absicht der Intervention war es, insbesondere bei den Ressourcen *Informieren über Möglichkeiten, Arbeitsmarktwissen, Netzwerken, Soziale Unterstützung, Zutrauen* und *Allgemeine Fähigkeiten* einen Anstieg zu erzielen.

Resultate Ausser für die spezifische Ressource *Arbeitsmarktwissen* konnten die postulierten Hypothesen nicht bestätigt werden. In der Arbeit wurde mit der Intervention bei Berufsschülern und -schülerinnen kein bedeutsamer Anstieg in den Karriere-Ressourcen erzielt.

Methodik Um die Auswirkungen der Intervention zu messen, wurden die Teilnehmenden gebeten, vor der Intervention, unmittelbar danach und einen Monat später den CRQ-Fragebogen auszufüllen. Untersucht wurden die zu den drei Messzeitpunkten selbsteingeschätzten Karriere-Ressourcen (insbesondere sechs spezifische Ressourcen) von N = 43 Schüler und Schülerinnen (n = 33 Frauen) zwischen 17 und 28 Jahren (M = 18.40, SD = 1.72) der Berufsschule in Pfäffikon, SZ.

theoretischer Hintergrund In der Literatur existiert eine Vielzahl von potenziellen Prädiktoren von Karriereerfolg. Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston und Spurk (2018) haben mit der Konstruktion und Validierung des Karriere-Ressourcen Fragebogens (*CRQ, Career Resources Questionnaire*, deutsche Fassung: Hirschi, et al., 2018) versucht, eine ökonomische Auswahl von wichtigen Konstrukten zu treffen. Sie haben 13 distinkte Faktoren mit vier übergeordneten Dimensionen definiert (in Anlehnung an das Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi, 2012), welche in der existierenden Literatur als Schlüsselfaktoren für Karriereerfolg und Arbeitsmarktfähigkeit gelten.

Verfasserin **Noemi Marti**, MSc in Psychology
noemimarti@hotmail.com

Die Förderung der beruflichen Identität und der Laufbahnadaptabilität junger Geflüchteter im Rahmen der Berufswahlvorbereitung

Problemstellung Die Integration in die Arbeitswelt ist ein essenzieller Bestandteil der gesellschaftlichen Integration von Geflüchteten. Ein wichtiger Ansatzpunkt für einen erfolgreichen, nachhaltigen Einstieg in den Arbeitsmarkt ist die Förderung der Berufswahlbereitschaft mit ihren zwei zentralsten Faktoren: berufliche Identität und Laufbahnadaptabilität. Die Forschung hat gezeigt, dass gerade diese beiden Faktoren im Migrationsbereich eine grosse Rolle spielen. Eine in der Schweiz verbreitete Methode, um die Berufswahlbereitschaft zu fördern, ist die Berufswahlvorbereitung in der Schule. Ziel dieser Studie war es, zu untersuchen, ob die schulische Berufswahlvorbereitung basierend auf dem bekannten Lehrmittel «Berufswahltagbuch» von Jungo und Egloff (2015a) die berufliche Identität und die Laufbahnidentität bei jungen Geflüchteten steigern kann.

Fragestellungen Auf Basis der oben beschriebenen Problemstellung wurden folgende konkrete Fragestellungen untersucht:

- Kann die berufliche Identität von jungen Geflüchteten anhand von Berufswahlvorbereitung gesteigert werden?
- Kann die Laufbahnadaptabilität von jungen Geflüchteten anhand von Berufswahlvorbereitung gesteigert werden?

Da im Migrationsbereich Nachhaltigkeit und Effizienz bei der beruflichen Integration wichtig ist und praktische Möglichkeiten nicht immer existieren, wurde zusätzlich ein Fokus auf die Auswirkungen der mehrheitlich theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl gelegt. Dies wurde durch die Bearbeitung von nur drei von fünf Schritten des Berufswahltagbuchs operationalisiert.

Resultate Die Ergebnisse zeigen, dass es in den beiden untersuchten Faktoren, der beruflichen Identität und der Laufbahnadaptabilität, keine statistisch signifikante Veränderung vom ersten zum zweiten Zeitpunkt gab. Ein möglicher Grund dafür könnte die kleine Stichprobe sein oder auch die Entscheidung, sich nur auf drei von fünf Schritten im Berufswahlprozess zu fokussieren. In den ANOVAs zeigt sich nur ein marginal signifikanter Effekt bei der Aufenthaltskategorie. Vor allem Personen mit Negativentscheidungen scheinen besonders stark von der Intervention profitiert zu haben.

Methodik Um die Fragestellung zu untersuchen, nahmen 24 Schülerinnen und Schüler mit Fluchthintergrund an einer drei Monate dauernden Berufswahlvorbereitung auf Basis vom Berufswahltagbuch teil. Zu Beginn und zum Schluss der Intervention füllten sie die Fragebögen «Aussagen zu meiner beruflichen Situation» (ABS; Toggweiler, 2017) und «Career Adapt-Ability Scale – Short Form» (CAAS-SF; Maggiori, Rossier & Savickas, 2015) aus. Die Veränderung im Mittelwert über die Zeit wurde mit t-Tests für abhängige Stichproben untersucht. Zusätzlich wurden ANOVAs mit Messwiederholung mit den unabhängigen Variablen *Geschlecht*, *Aufenthaltskategorie* und *Sprachniveau* durchgeführt.

theoretischer Hintergrund Die gesellschaftliche Integration von Eingewanderten im Allgemeinen und vor allem von Personen, die über ein Asylgesuch in die Schweiz gekommen sind, ist ein zentrales Ziel der Schweizer Asyl- und Migrationspolitik. Ein wichtiger Aspekt dieses Integrationsprozesses ist die nachhaltige Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt. Vor allem für junge Menschen, die keine oder wenig Arbeitserfahrung mitbringen und voraussichtlich noch viele Jahre arbeiten werden, ist dafür das Absolvieren einer Ausbildung fundamental (Engelage, 2019). Für eine längerfristige berufliche Zufriedenheit sollte ein Beruf gewählt werden, der den eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werten entspricht (Jungo & Egloff, 2015a). Für eine erfolgreiche, nachhaltige Berufswahl ist die Berufswahlbereitschaft von essenzieller Bedeutung (Hirschi & Läge, 2006). Zwei der wichtigsten Faktoren der Berufswahlbereitschaft sind die berufliche Identität und die Laufbahnadaptabilität (Savickas, 2011). Beide hängen mit stärkerem laufbahnorientiertem Verhalten zusammen (z. B. Hirschi et al., 2015) und führen zu mehr Zufriedenheit und Wohlbefinden (z.B. Rudolph et al., 2017).

Weber und Guggemos (2018) zeigen, dass die Berufswahlbereitschaft bei migrierten Menschen im Allgemeinen tiefer ist als bei der einheimischen Bevölkerung. Durch die Migration entsteht ein Bruch in der Identität und eine neue Identität muss erarbeitet werden (Weiss, 2018). Das betrifft auch die berufliche Identität. Zudem verlangen die mit der Flucht und der Integration in Zusammenhang stehenden Herausforderungen eine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Bei der

beruflichen Integration ist folglich eine hohe Laufbahnadaptabilität enorm wichtig. Eine Möglichkeit, diese Berufswahlbereitschaft bei jungen Geflüchteten in schulischen Integrationsangeboten zu fördern, ist die Berufswahlvorbereitung. Ein schweizweit verbreitetes und bewährtes Lehrmittel ist das Berufswahltagbuch, das auf dem Pyramidenmodell von Jungo und Egloff (2015a) basiert. Der darin beschriebene Berufswahlprozess besteht aus fünf Schritten, ergänzt durch die allgemeine Ich-Bildung und das Kooperationsmodell, das die Umwelt miteinbezieht.

Verfasserin

Simone von Ah, MSc in angewandter Psychology
simone.vonah@gmail.com

Der Zusammenhang von beruflichen Werten und laufbahnrelevanten Konstrukten



Berufliche Werte und deren Zusammenhang mit Laufbahn-Adaptabilität und Arbeitszufriedenheit bei berufstätigen Personen

- Problemstellung** Die Bedeutung von Werten für die individuelle Laufbahnentwicklung und damit verbundenen Konstrukten wie Laufbahn-Adaptabilität oder Arbeitszufriedenheit wurde empirisch bisher wenig untersucht. Dass eigene Werte in der beruflichen Laufbahn eine wichtige Rolle spielen, wird jedoch in verschiedenen Modellen thematisiert (Hirschi, 2010; Sung et al., 2017). Der Zusammenhang von beruflichen Werten, Laufbahn-Adaptabilität und Arbeitszufriedenheit stand in der Forschung vor allem bei Jugendlichen, jungen Erwachsenen und nicht berufstätigen Personen im Fokus (u.a. Bollinger, 2017; Hirschi 2010; Sharma et al. 2017; Ye, 2014).
- Fragestellung** Ziel der Untersuchung ist es, den Zusammenhang von beruflichen Werten und Laufbahn-Adaptabilität sowie Arbeitszufriedenheit bei berufstätigen Personen zu untersuchen.
- Resultate** Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass berufliche Werte die Laufbahn-Adaptabilität und die Arbeitszufriedenheit bei berufstätigen Personen vorhersagen können. Dies gilt insbesondere für intrinsisch motivierte Werte wie Spezialisierung, Unabhängigkeit und Abwechslung. Für die Vorhersage der Laufbahn-Adaptabilität und der Arbeitszufriedenheit scheint zudem entscheidend, dass mehrere berufliche Werte erhöht sind und nicht nur einige wenige Werte.
- theoretischer Hintergrund** Die vertiefte Auseinandersetzung mit persönlichen Werten kann Orientierung verschaffen und zur Klärung komplexer Situationen beitragen (Hirschi, 2018; Lang-von Wins & Triebel, 2012; Mucci et al., 2016; von Rosenstiel et al., 2014). Der Erhalt von Klarheit verspricht eine präzisere Vorstellung möglicher Schritte zur Veränderung und somit zu erhöhter Laufbahn-Adaptabilität (Johnston, 2018; Johnston et al., 2013; Negru-Subtirica et al., 2015; Pouyaud et al., 2012; Rossier et al., 2012). Studien kommen ausserdem Schluss, dass Werte positive Resultate wie Zufriedenheit im Beruf und mit dem Verlauf der persönlichen Laufbahn, Gesundheit und reduziertes Stressempfinden zur Folge haben können (Abessolo et al., 2019; Smith et al., 2018; Eccles & Wigfield, 2002).
- Verfasserinnen** **Mengia Albertin**, MSc in Psychology
mengia_a@hotmail.com **Larissa Schafroth**, MSc in Psychology
larissa.schafroth@outlook.com

