

## Herausforderungen, Umgang mit Stellenwechsel und berufliche Bedürfnisse von Beschäftigten ohne Tertiärabschluss.

Eine explorative Studie mit Personen, die die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bisher kaum erreichte.

Kurzfassung der Masterarbeit (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM in Laufbahn- und Personalpsychologie zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Fribourg.

**Problemstellung** Megatrends wie die Digitalisierung und die Globalisierung führen zu einschneidenden Veränderungen in der Wirtschaft, der Gesellschaft, der Politik und der Technologie. Dies führt auch zu einer ständigen Bewegung der Arbeitswelt. Berufsbilder verändern sich oder werden durch neue ersetzt und der zunehmende Fachkräftemangel ist in aller Munde. Das hat bedeutende Auswirkungen auf die Anforderungen und folglich auch auf die Arbeitsmarktfähigkeit von Mitarbeitenden. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) stellt in diesem Zusammenhang eine wichtige Anlaufstelle für berufliche Anliegen dar. Insbesondere geringqualifizierte Beschäftigte gelten von den Megatrends am meisten gefährdet, sie werden aber durch die BSLB weniger gut erreicht.

**Fragestellung** Die vorliegende explorative Arbeit befasst sich mit der offenen Frage, welche Herausforderungen und Bedürfnisse die durch die BSLB unerreichten Personen haben.

**Resultate** Beschäftigte ohne Tertiärabschluss (BoT) treffen auf zahlreiche Herausforderungen. Sie lassen sich am ehesten durch Personen aus dem engen Bekanntenkreis oder durch Vorgesetzte unterstützen. Die zum Teil zufälligen Stellenangebote oder der Beizug von Stellenvermittlungen lassen vermuten, dass die Karriereplanung von BoT eher kurzfristig erfolgt. Die BoT haben durchaus das Bedürfnis sich weiterzuentwickeln, aber eher im Rahmen der aktuellen Tätigkeit und weniger im schulischen Kontext. Ein zentrales Bedürfnis war die Erhaltung einer Work-Life-Balance. Zu diesem Bedürfnis trugen auch die oftmals hervorgehobenen guten Rahmenbedingungen der jeweiligen Arbeitgeber bei. Die BoT hielten den Firmen

bereits durchschnittlich 17 Jahre die Treue. Letztlich erhofften sich gar einige Personen, dass im Falle eines drohenden Stellenverlusts, ihr Arbeitgeber die Suche nach einer Anschlusslösung in die Hand nehmen werde.

**Methodik**

- teilstrukturierte und leitfadengestützte Interviews
- Transkription und induktive Kodierung der Interviews
- Befragt wurden 18 Beschäftigte ohne Tertiärabschluss aus einem bundesnahen Betrieb und einem Produktionsbetrieb

**Theoretischer Hintergrund**

- Wandel der Arbeitswelt: Megatrends und Arbeitsmarkt
- Die Rolle der BSLB
- Bedürfnisse von BSLB-Ratsuchenden
- Barrieren von geringqualifizierten Beschäftigten eine Bildung als lohnenswerte Investition zu sehen

**Verfasser**

Kim Kohl  
Msc Psychologe  
kim.kohl@gmx.ch

Der Verfasser steht für Auskünfte, Anfragen und Bemerkungen zum Inhalt der vorliegenden Publikation zur Verfügung. Die Masterarbeit selbst kann bei beim Verfasser angefragt werden.

Copyright

© CCHRM – Kopieren mit Quellenangabe gestattet