

u^b

b

**UNIVERSITÄT
BERN**

Wirksamkeit von Interventionen in der Laufbahnberatung zur Förderung von Laufbahn-Ressourcen

Dr. Madeleine Hänggli
Cand MSc. Saskia Gurtner

Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Bern

30. Juni 2022, 7. Zürcher Diagnostik-Kongress



Hintergrund



- **Stetiger & dynamischer Wandel** in der Arbeitswelt: Digitalisierung, Arbeitsformen, Arbeitseinstellungen (Hirschi, 2015)
 - Wegfall von Arbeitsplatzsicherheit
 - Wegfall von Karriereperspektiven in Unternehmen
 - Wegfall von klassischen Laufbahnen
- **Flexibilität** in Gestaltung der eigenen Laufbahn, gleichzeitig **Druck** die eigene Laufbahn selbst zu gestalten (Greenhaus et al., 2010; Hirschi, 2015)
 - Veränderte Einstellungen zur Arbeit: Selbstverwirklichung
 - Selbstverantwortung

Forschung zur Wirksamkeit von Laufbahnberatungen

- „Begleitung und Unterstützung von beruflichen Übergängen von Jugendlichen und Erwachsenen“ (Schreiber, 2020, S. 53)
- Häufigste Intervention Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) = Einzelberatungen
- Mehrere **Meta-Analysen zur Wirksamkeit** von BLSB-Interventionen und positiven Effekten auf die berufliche Entwicklung von Klient*innen (Whiston et al., 2017)
- Aber: **Kaum Studien zu Einzelberatungen**



Zentrale Fragestellungen

- Wie kann Wirksamkeit in Laufbahnberatungen definiert/gemessen werden?
- Welche zentralen Faktoren fördern Wirksamkeit?
- Wie können Wirksamkeitsmessungen in der Praxis umgesetzt werden?

Was braucht es, um die eigene Laufbahn
erfolgreich zu gestalten?



Ressourcen in der Laufbahn

- **Hilfsmittel** zur Erreichung von Laufbahnzielen (Hobfoll et al., 2018; Hirschi et al., 2018)

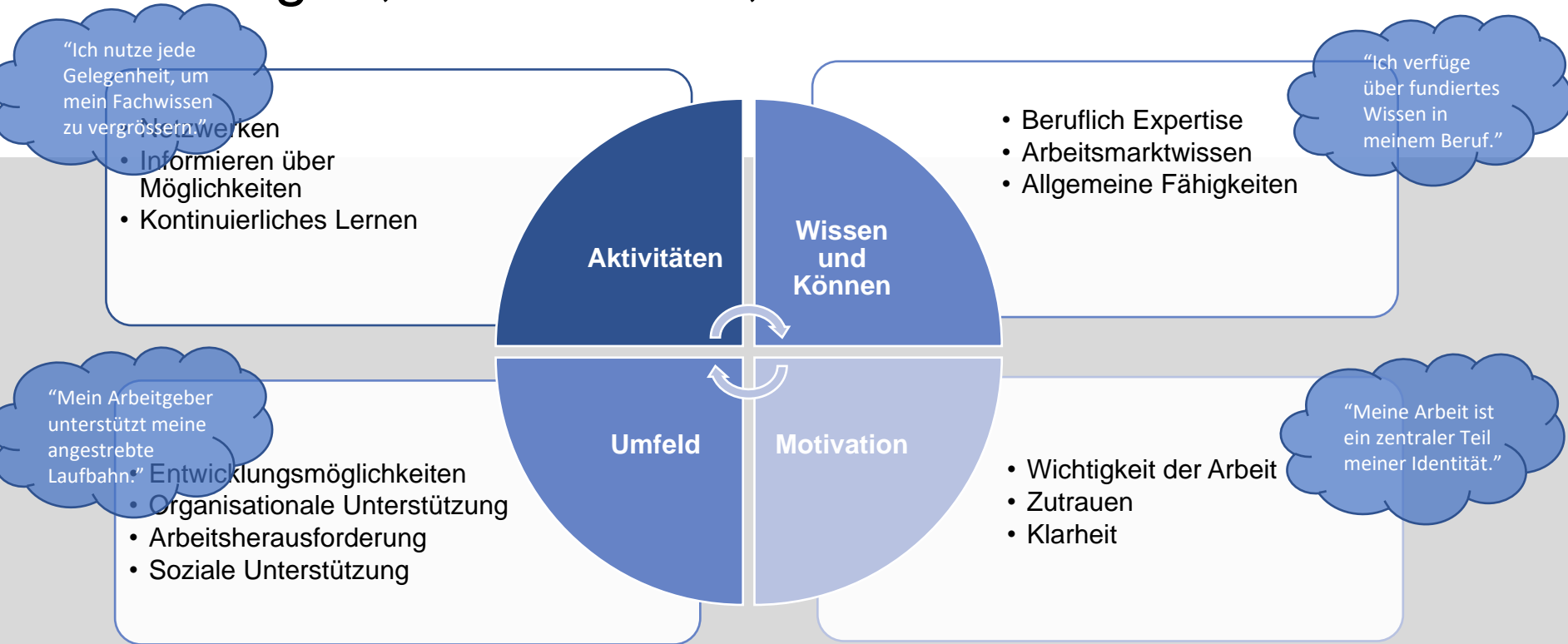
„Resources that are critical for people to manage their careers successfully“ (Hirschi et al., 2018, 2019)

- **Karriere-Ressourcen Modell** (Hirschi, 2012) und **Karriere-Ressourcen Fragebogen** (CRQ; Hirschi et al., 2018; 2019)

“factors that integrates existing empirical and theoretical work on which resources are needed for career development and can actively been developed” (Hirschi et al, 2018, 2019)

Karriere-Ressourcen Modell

41 Fragen, 13 Faktoren, 4 Dimensionen

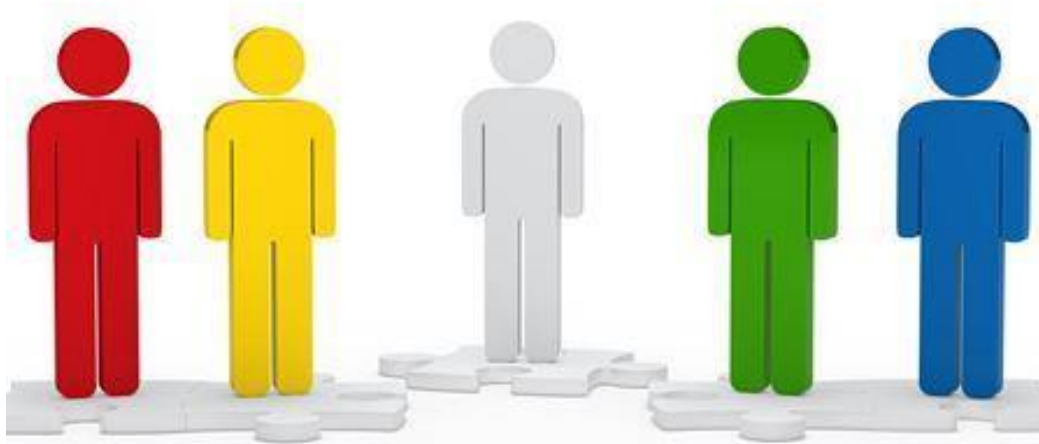


Studie

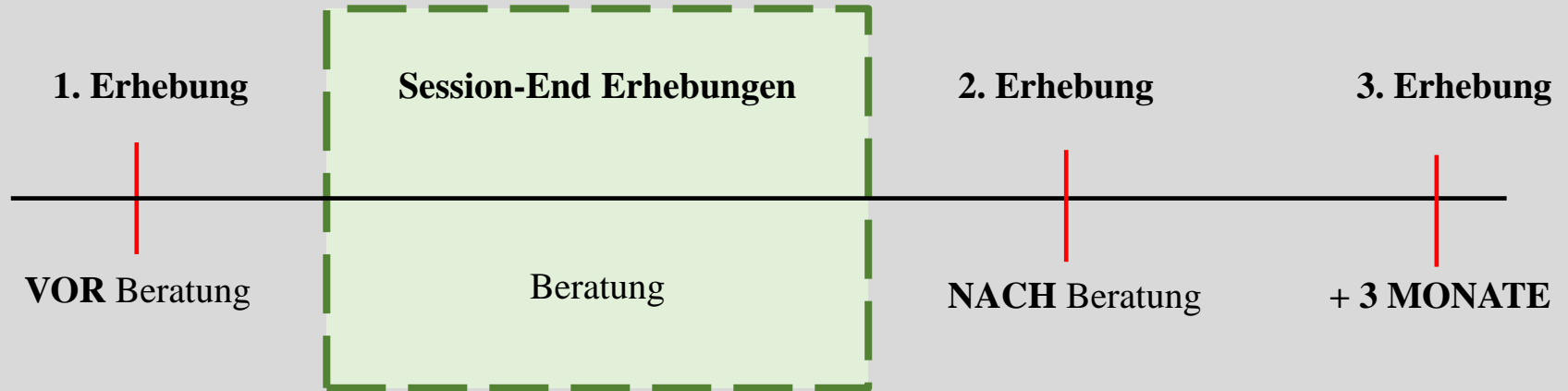
Wirksamkeit von Laufbahnberatungen

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN



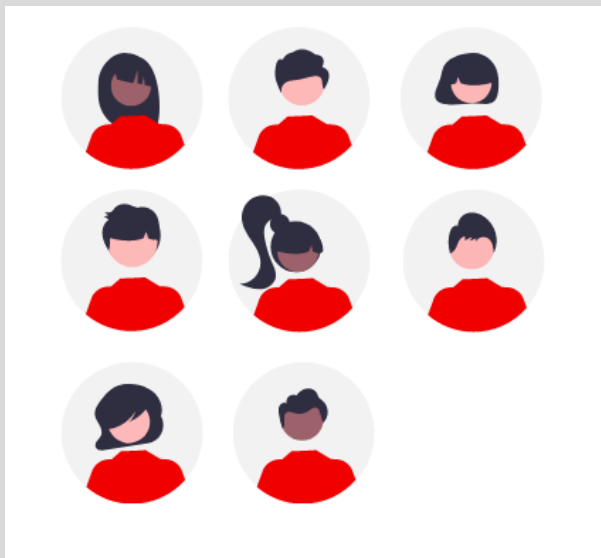
Ablauf



Merkmale der Klient*innen

Ergebnisse aus Datenerhebungen

01.01.2019 – 24.08.2020 und 01.09.2021 – 31.05.2022



Berufstätige aus verschiedenen Berufsfeldern

- In Privatwirtschaft tätig
- 18-65 Jahre alt
- Mind. 16h/Woche arbeitend

Stichprobe

- T1: 201 Klient*innen
- T2/T3: 94 Klient*innen (57 ♀ 36 ♂, 1 anderes)
→ Drop-out von ca. 55%
- ø Alter: 38.1 Jahre
- 45% Masterabschluss/Lizenziat, 27% Bachelorabschluss
→ 28% keinen Hochschulabschluss

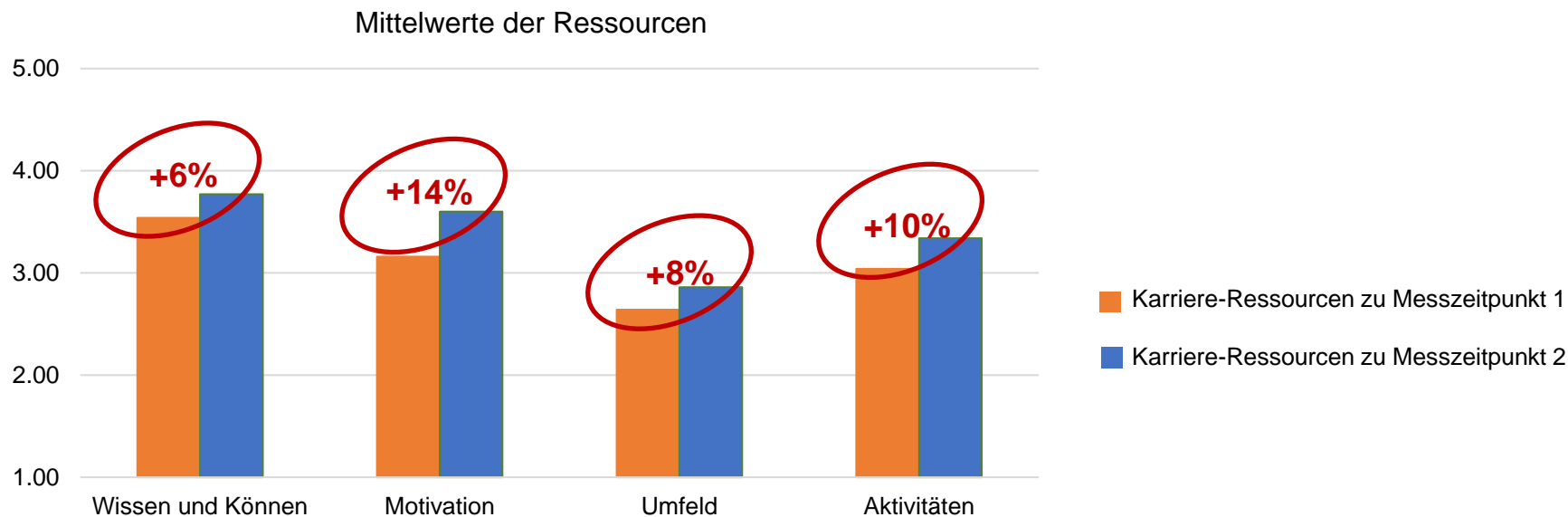
Resultate

Veränderung von Laufbahnressourcen



Mittelwertsunterschiede

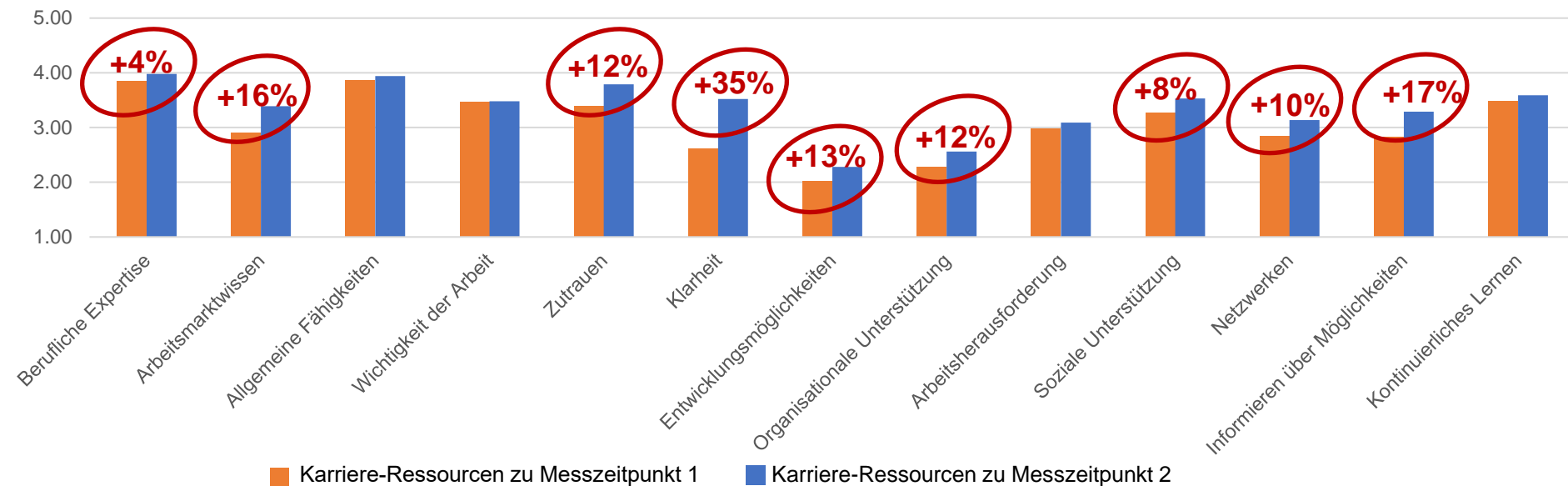
Die vier Dimensionen



Mittelwertsunterschiede

Im Detail

Mittelwerte der Ressourcen



Effektstärken

- Nicht nur statistische Signifikanz für Bedeutsamkeit eines Ergebnisses ausschlaggebend
- Grösse und Richtung eines Effektes (z.B. Mittelwertsunterschied, Zusammenhang) inhaltlich relevant
- In der Interventionsforschung sind Effektgrössen/-stärken wichtig (die Frage ist nicht nur, ob eine Intervention wirkt, sondern auch wie gut sie wirkt)
- Durchschnittliche Effektstärke (Cohen's d) für Laufbahn-Interventionen zwischen $d=.30$ bis $d=.48$ (Whiston et al., 2017)

Effektstärken Laufbahnberatung/Ressourcen

Dimensionen	Cohen's <i>d</i>
Wissen und Kompetenzen	.38
Motivation	.57
Umfeld	.54
Aktivitäten	.55

Cohen (1969)

- ES 0.2 = kleine Effektstärken
- ES 0.5 = mittlere Effektstärken
- ES 0.8 = grosse Effektstärken

Zusammenfassung

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN



Fazit

- **Laufbahnberatungen helfen beim Aufbau, der Pflege und der Nutzung verschiedener persönlicher und kontextuellen Ressourcen in der Laufbahn**
- **Erhöhung aller Dimensionen:** Wissen und Kompetenzen, Motivation, Umfeld und Aktivitäten
- **Erhöhung einzelner wichtiger Faktoren:** Berufliche Expertise, Arbeitsmarktwissen, Zutrauen, Klarheit, Entwicklungsmöglichkeiten, Organisationale und soziale Unterstützung, Netzwerken und Informieren über Möglichkeiten

Limitationen und zukünftige Forschung

Limitationen

- Keine Kontrollgruppe (Kausalität?)
- Selektive Stichprobe
- Drop-Out Rate
- Selbsteinschätzung von Laufbahnressourcen

Ausblick/Zukünftige Forschung

- Was bewirkt diese Effekte?
- Für wen unter welchen Umständen ist die Beratung wie wirksam?
- Welche Rolle spielen Klient*innen- und Beratungspersonen-Merkmale?
- ...

Herzlichen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit

Madeleine Hänggli, madeleine.haenggli@unibe.ch
Saskia Gurtner, saskia.gurtner@students.unibe.ch
Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Bern

u^b

b
**UNIVERSITÄT
BERN**



Referenzen

- Cohen, J (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management (4. Ausgabe)*. Sage Publications.
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis (4. Auflage)*. SDBB.
- Hirschi, A., Haenggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens. *Diagnostica*. doi: 10.1026/0012-1924/a000219
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. doi: 10.1177/1069072717695584
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Whiston, S., Li, Y., Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior (100)*, 175-184. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010

Austausch/Diskussion



Karriere-Ressourcen

Wissen und Können

Fachliche Expertise

- Berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten

Arbeitsmarktwissen

- Allgemeines Wissen über den Arbeitsmarkt und dessen Entwicklungen

Allgemeine Fähigkeiten

- Fähigkeiten und Kompetenzen, die in einer Vielzahl von Berufen anwendbar sind

Karriere-Ressourcen

Motivation

Wichtigkeit des Studiums

- Emotionale Verbundenheit mit dem Studium

Zutrauen

- Überzeugung, dass eigene Laufbahn selbstständig erfolgreich gestaltet werden kann

Klarheit

- Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen

Karriere-Ressourcen

Umfeld

Unterstützung der Hochschule

- Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch Hochschule

Arbeitsherausforderung

- Möglichkeiten zur Anwendung und Entwicklung von persönlich wichtigen Fähigkeiten im Studium

Soziale Unterstützung

- Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch andere Personen

Karriere-Ressourcen

Aktivitäten

Netzwerken

- Ausmass, indem soziale Kontakte aufgebaut, gepflegt und genutzt werden, um die eigene Laufbahn zu entwickeln

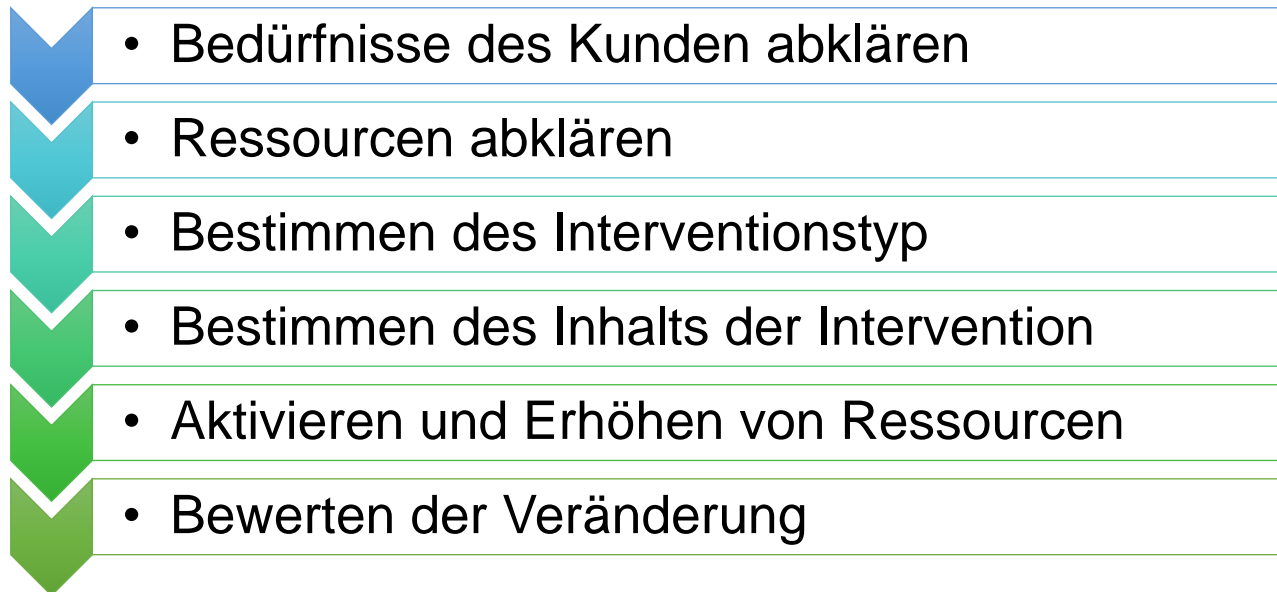
Informieren über Möglichkeiten

- Ausmass, indem Sie Informationen über Laufbahnmöglichkeiten sammeln

Kontinuierliches Lernen

- Ausmass, indem Sie arbeitspezifisches Wissen und Fähigkeiten laufend erweitern und auf dem aktuellen Stand halten

Prozessmodell für Interventionen zur beruflichen Entwicklung



Nutzen CRQ in der Beratung

- Gute Rückmeldungen aus viania (CRQ erfolgreich mit diversen Personen einsetzbar)
- Diagnostik von wichtigen Aspekten der Arbeitsmarktfähigkeit
- Planung einer Beratung
 - Wo sind Stärken?
 - Wo Schwierigkeiten?
 - Worauf fokussieren?
 - Wie intensiv braucht diese Person wahrscheinlich Unterstützung (Anzahl Sitzungen, weitere notwendige Unterstützung ausserhalb der Beratung)



Effektstärken Laufbahnberatung/Ressourcen

Dimensionen	Cohen's <i>d</i>
Wissen und Kompetenzen	.38
Motivation	.57
Umfeld	.54
Aktivitäten	.55

Cohen (1969)

- ES 0.2 = kleine Effektstärken
- ES 0.5 = mittlere Effektstärken
- ES 0.8 = grosse Effektstärken

Faktoren	Cohen's <i>d</i>
Berufliche Expertise	.52
Arbeitsmarktwissen	.69
Allgemeine Fähigkeiten	.65
Wichtigkeit der Arbeit	.70
Zutrauen	.71
Klarheit	1.04
Entwicklungsmöglichkeiten	.92
Organisationale Unterstützung	.78
Arbeitsherausforderung	.83
Soziale Unterstützung	.71
Netzwerken	.76
Informieren über Möglichkeiten	.86
Kontinuierliches Lernen	.65