

Veränderungseffekte und Karriere-Adaptabilität in der Studien- und Laufbahnberatung

Autor: Stephan Toggweiler, Psychologisches Institut der ZHAW

Die Frage nach erfolgsrelevanten Veränderungseffekten

Die Frage, was psychologische Indikatoren einer gelungenen Studien- oder Laufbahnberatung sind, ist nicht einfach zu beantworten, es fehlen Theorien, welche diese Frage klären. Aus diesem Defizit heraus führen jedoch breit abgestützte Expertengespräche. Ein solches Vorgehen bietet den Vorteil der unmittelbaren Anbindung an den Beratungsalltag, an die gelebte beraterische Praxis. Genau das haben Künzli und Zihlmann (2008) gemacht, indem sie im Jahr 2003 die Entwicklung eines veränderungssensitiven Evaluationsinstrumentes für erwachsene Laufbahnkandidaten/-innen angestossen haben. Auf der Basis von mehreren Workshops mit erfahrenen Laufbahnberatern/-innen aus verschiedenen Kantonen wurden Ideen gesammelt und Items formuliert, die unabhängig von der Beratungsmethode, so die Zielvorgabe, als Erfolgsindikatoren von Laufbahnberatungen zu betrachten sind. Darauf basierend wurde über mehrere Phasen hinweg ein Evaluationsinstrument entwickelt – das Veränderungsinventar für Laufbahnberatungen VIL. Finanziert wurden diese Arbeiten durch DORE (Do Research; eine ehemalige Abteilung des Schweizerischen Nationalfonds) und durch die Eidgenössische Kommission für Technologie und Innovation KTI, das ist die heutige Innosuisse. Aus aktuellem Anlass einer Datenerhebung im Frühjahr 2018 im Rahmen einer Masterarbeit von Hanselmann (2018) sollen hier in Kurzform erste Ergebnisse zur Validität des VIL berichtet werden.

Seit der Entwicklung des VIL durch Künzli und Toggweiler (2014) wurde er in verschiedenen Deutschschweizer Kantonen erfolgreich zu Evaluations- und Dokumentationszwecken verwendet. In Tabelle 1 sind die Skalenbezeichnungen, Kurzbeschreibungen der Skalen und Beispielitems abgebildet. Der VIL beinhaltet insgesamt 23 Items. Für detailliertere Informationen sei auf Toggweiler und Künzli (in Review) verwiesen.

Tabelle 1. Kurzbeschreibung der VIL-Skalen

Skala	Kurzbeschreibung	Beispielitem
Wohlbefinden	Aktuelle Befindlichkeit im Sinne eines State.	Zurzeit fühle ich mich recht angespannt.
Informiertheit	Informiertheit hinsichtlich der denkbaren Handlungsoptionen.	Ich bin über die beruflichen Möglichkeiten, die mich interessieren, gut informiert.
Vertrauen in Entwicklungsperspektiven	Generelles Vertrauen in eine positiv verlaufende berufliche Laufbahn und Zukunft.	Ich bin überzeugt, dass ich auf dem richtigen Weg bin.
Zielklarheit	Klarheit von laufbahnspezifischen Zielvorstellungen.	Ich tappe bei beruflichen Zielen im Dunkeln.
Sicherheit	Entschiedenheit bezüglich den zur Diskussion stehenden Handlungsoptionen.	Ich drehe mich bei der Suche nach beruflichen Lösungen im Kreis.

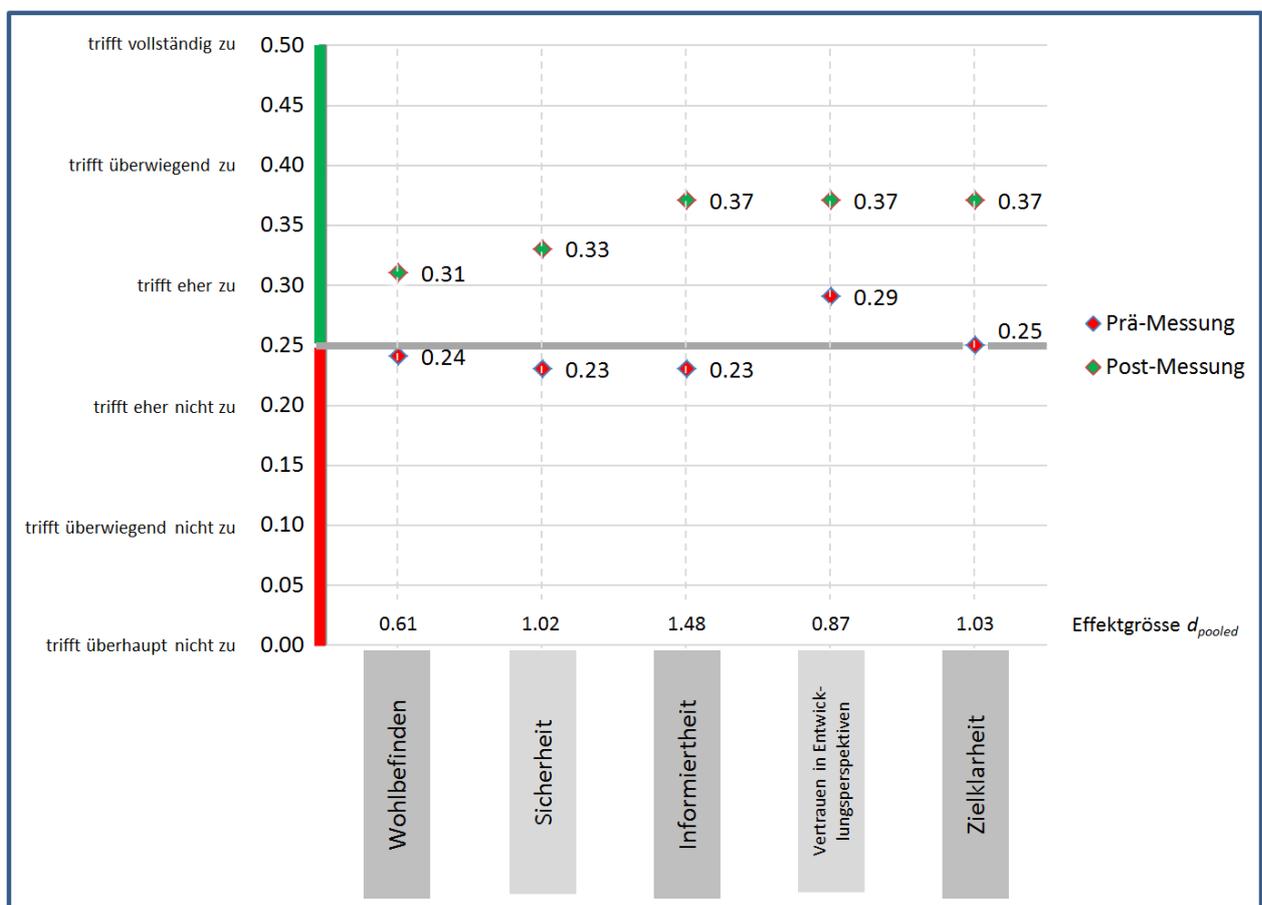
Zielgruppe des VIL sind Ratsuchende, die eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- Ab 2. Jahr einer beruflichen/schulischen Grundausbildung
- Allgemeinbildende Schulen ab 10. Schuljahr
- Studenten/-innen und Akademiker/innen
- Laufbahnkandidaten/-innen
- RAV-Aufträge

Da der Schluss von Beratung auf Beratungswirkungen ein problematischer ist – es wären ein experimentelles oder ein Wartegruppensdesign nötig – sprechen wir hier vorläufig von beratungskorrelierten Veränderungen; von solchen also, wie sie *während* einer Studien- und Laufbahnberatung auftreten, aber ohne auf Kausalitätsrelationen Bezug zu nehmen. Damit wird verdeutlicht, dass es auch Effekte gibt, die nicht unmittelbar auf die Beratung zurückzuführen sind, die aber in einem zeitlichen Zusammenhang mit ihr stehen.

Hauptbefunde

Anhand der Angaben von 990 erwachsenen Klientinnen und Klienten, die eine individuelle Präsenzberatung an einem der teilnehmenden 29 BIZ in Anspruch nahmen und sowohl den Prä-, als auch den Post-Fragebogen ausgefüllt haben, zeigten sich die in Abbildung 1 festgehaltenen Veränderungseffekte (vgl. Künzli et al., 2014, S. 12).



Die Veränderungseffekte, welche die Klienten/-innen während einer Laufbahnberatung erfahren, sind ohne Übertreibung beträchtlich, man sieht das an den Effektgrössen: Ab einem Wert von 0.8 sind diese als gross und bedeutsam zu klassifizieren, ab 0.5 bedeuten sie einen mittleren Effekt – immer noch von Bedeutung und nicht vernachlässigbar.

Darüber hinaus zeigten sich (vgl. Toggweiler et al., in Review) anhand von Item- und Skalenanalysen sowie anhand von konfirmatorischen Faktoranalysen hervorragende psychometrische Eigenschaften des VIL, welche sich auch für die Grundlagenforschung als geeignet erweisen.

Die Career Adapt-Abilities Scale

So weit, so gut. Allerdings fehlten bisher eingehendere Validierungsstudien. Hierbei sollte es zunächst einmal darum gehen, Konstrukte herbeizuziehen, die sowohl in theoretisch-inhaltlicher, aber auch in praktischer Hinsicht dazu beitragen können, den VIL in einen grösseren Zusammenhang zu stellen. Schaut man sich nach Instrumenten um, die ebenfalls in Betracht gezogen werden können, wenn es um die Evaluation von Laufbahnberatungen geht, so kommen hierzu nur ganz wenige Instrumente in Frage. Da ist natürlich der bereits etwas in die Jahre gekommene Klassiker *My Vocational Situation Scale* (MVS; Hirschi & Herrmann, 2013; Holland, Daiger & Power, 1980) zu nennen. Des Weiteren die *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS; Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier, 2013; Savickas & Porfeli, 2012), ebenso das *Career Futures Inventory* (CFI-R; Rottinghaus et al., 2017) und last but not least der *Career Resources Questionnaire* (CRQ; Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston & Spurk, 2017). Aufgrund der bereits weltweiten Verbreitung und der inzwischen ausserordentlich umfangreichen Befundlage zu den CAAS fiel die Wahl auf ebendieses Instrument.

Der CAAS wurde in Zusammenarbeit von Forschern aus insgesamt 13 Ländern entwickelt, um Karriere-Adaptabilität in Form von Selbstregulationsstrategien zu messen. Er gilt als einer der meist verbreiteten Fragebogen zur Überprüfung der Karriereanpassungsfähigkeit (Maggiori, Rossier & Savickas, 2017). Er besteht aus den vier Skalen *concern*, *control*, *curiosity* und *confidence* und beinhaltet 24 Items. Es handelt sich bei diesen Skalen um lern- und veränderbare Ressourcen (Bollmann & Rochat, 2018, S. 3).

Tabelle 2. Die Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

Skala	Kurzbeschreibung gemäss Savickas und Porfeli (2012, p. 663)	Beispielitem: Ich verfüge über die Fähigkeit...
Concern	Concern about the future helps individuals look ahead and prepare for what might come next.	...mich für die Zukunft vorzubereiten.
Control	Control enables individuals to become responsible for shaping themselves and their environments to meet what comes next by using self-discipline, effort, and persistence.	...auf mich selbst zu zählen.
Curiosity	Possible selves and alternative scenarios that they might shape are explored when curiosity prompts a person to think about self in various situations and roles.	...nach Gelegenheiten zu suchen, um als Person zu wachsen.
Confidence	Exploration experiences and information-seeking activities produce aspirations and build confidence that the person can actualize choices to implement their life design.	...Hindernisse zu überwinden.

Was nun hinsichtlich der Laufbahnfitness, bei beruflichen Übergängen und in der Laufbahnberatung passieren sollte, beschreiben Savickas et al. (2012, p. 663) folgendermassen: „Thus when vocational tasks, occupational transitions, or work traumas occur, the adaptable individual is conceptualized as...

- (a) becoming concerned about the vocational future,
- (b) taking control of trying to prepare for one's vocational future,
- (c) displaying curiosity by exploring possible selves and future scenarios, and
- (d) strengthening the confidence to pursue one's aspirations.

Karriere-Adaptabilität und Zielerreichungskriterien des VIL

Um VIL und CAAS miteinander in Beziehung zu setzen, wurden 110 Laufbahnkandidaten/-innen von vier öffentlichen Laufbahnberatungsstellen (Oerlikon, Urdorf, Winterthur, Zug) online und via Paper-Pencil-Fragebogen befragt. Der Altersmedian beträgt 23 Jahre, bei einem Range von 17 - 59 Jahren. 60 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich, 40 Prozent männlich, 65.4 Prozent verfügen über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung oder einen gymnasialen Maturitätsausweis.

Tabelle 3. Mittlere und grosse Interkorrelationen zwischen VIL und CAAS

CAAS-Skalen	VIL-Skalen			
	Wohlbefinden	Sicherheit	Informiertheit	Vertrauen in Entwicklungs- perspektiven
Concern				.54
Control	.31			.56
Curiosity			.31	.43
Confidence				.39

Anmerkungen. Alle $p \leq .05$.

Betrachtet man Tabelle 3, so fällt zuallererst auf, dass *vor der Beratung* ausnahmslos alle CAAS-Skalen einen bedeutenden Zusammenhang mit der Skala **Vertrauen in Entwicklungsperspektiven** aufweisen. Es handelt sich bei der Skala **Vertrauen in Entwicklungsperspektiven** also um einen echten *Indikator der Laufbahn-Adaptabilität* im Sinne von Savickas. Eine ausgeprägte, laufbahnkritische Selbstregulation mittels den Konstrukten *concern*, *control*, *curiosity* und *confidence* bedeutet also nicht nur eine hohe Laufbahn-Fitness, sondern sie geht auch mit einem generell hohen Vertrauen in eine positiv verlaufende berufliche Zukunft einher; ein hervorragender Validitätsbeleg für die Skala **Vertrauen in Entwicklungsperspektiven** („Was auch passiert, ich bewege mich in die richtige Richtung“). Auf struktureller Ebene bedeutet dieser Befund, dass **Vertrauen in Entwicklungsperspektiven** mit grosser Wahrscheinlichkeit (das gilt es anhand weiterer Befragungen zu prüfen) auf einer höheren, übergeordneten Abstraktionsstufe anzusiedeln ist, als es die vier CAAS-Skalen sind: Karriere-Adaptabilität ist vermutlich eine wirklich sehr zentrale kausale Voraussetzung von **Vertrauen in Entwicklungsperspektiven**.

Eine weitere wichtige Aussage findet sich darin, dass **Informiertheit**, also das Gefühl von informiertem und folglich zielgerichtetem Handeln von *curiosity* gespiesen wird, also von der Fähigkeit, sich selber über die Berufswelt oder Aspekten daraus ein Bild zu verschaffen, aktiv zu explorieren, die Berufswelt zu erkunden und in dieser Hinsicht aufmerksam zu bleiben.

Die Geübtheit und auch Vertrautheit, sich mit Fragen der beruflichen und privaten Zukunft auseinanderzusetzen, hilfreiche Netzwerke zu knüpfen, eine persönliche Zukunftsorientierung zu entwickeln, Pläne zu schmieden und mit Terminen zu versehen, das Bewusstsein, die private und berufliche Zukunft strategisch planen zu müssen (Rottinghaus, Buelow, Matyja & Schneider, 2012) und diese Zukunftsperspektive nicht mehr aus den Augen zu verlieren („*orientation towards future*“), sich über Fragen der Work-Life-Balance Rechenschaft zu geben, also *concern*, ist für die Herausbildung beruflicher Zielvorstellungen und Visionen (**Zielklarheit**) wichtig. Aber auch *control* ist in diesem Zusammenhang bedeutsam, sprich, das Vorhandensein von angemessen ausgebildeten Kontrollüberzeugungen und von Selbstwirksamkeit.

Hinsichtlich der Ausprägung von **Wohlbefinden** ist *control* nochmals wichtig, weisen diese beiden Variablen doch einen engen Bezug zueinander auf; ein weiterer Hinweis darauf, dass der Stärkung der *Selbstwirksamkeit* und der Überprüfung des *Attributionsstils* eine zentrale Bedeutung zuzuweisen sind. Der über *control* vermittelte Weg ist vermutlich ein sehr schneller und effizienter Weg, die emotionale Befindlichkeit eines Klienten/einer Klientin zu verbessern.

Für das Treffen einer konkreten Entscheidung (**Sicherheit**) ist das aber alles unwichtig. Zwar bewegt man sich mit Hilfe von CAAS-Interventionen unablässig auf **Zielklarheit** zu, aber das Treffen einer Entscheidung lassen sie erstaunlicherweise gänzlich unberührt. Allein durch die intensive Beschäftigung bis hin zur konkreten Ausarbeitung von laufbahnbezogenen Zielvorstellungen wird man sich offenbar nicht die nötige Handlungssicherheit erlangen, welche die Klienten/-innen in die Lage versetzt, zu handeln. Möglicherweise ist das ein stichprobenspezifischer Effekt (die Klienten/-innen zeichnen sich ja gerade dadurch aus, dass sie noch keine Entscheidung getroffen haben oder keine treffen können). Möglicherweise zeigt sich ein kausaler Zusammenhang zur Entscheidungsfähigkeit aber auch erst, nachdem anhand von einem längsschnittlichen Design die Frage der Kausalität geklärt wird.

Wirkfaktoren der Laufbahnberatung

Es hat sich gezeigt, dass die Erfolgskriterien einer Laufbahnberatung mit den Fähigkeiten der Laufbahn-Adaptabilität zumindest *vor der Beratung* einher gehen. Die Skalen des CAAS erwiesen sich als geeignet, Laufbahnberatungen „voranzubringen“. Dies einerseits mittels der Voraussetzungen, die ein/e Klient/in in die Beratung mitbringt, andererseits aber auch mittels der Lerngewinne, die jemand während einer Beratung verzeichnet. Genau letzterer Punkt soll aber im Rahmen einer nächsten Studie genauer untersucht werden. Es geht um die Frage, welche Skalen des CAAS in welcher Stärke auf welche Erfolgskriterien wirken, und zwar in einem wirklich kausalen Sinne. Insofern sind wir sehr gespannt, was allfällige weitere Untersuchungen zum VIL zutage bringen werden.

Literaturverzeichnis

- Bollmann, G. & Rochat, S. (2018). *Karriereanpassungsfähigkeit - Einsatz von kontextabhängigen und psychologischen Ressourcen, um berufliche Übergangssituationen erfolgreich zu meistern*. Verfügbar unter <https://www.lives-nccr.ch/de/newsletter/karriereanpassungsfaehigkeit-n2321>
- Hanselmann, M. (2018). *Karriereanpassungsfähigkeit - Erste Konstruktvalidierung des Veränderungsinventars für Laufbahnberatungen (VIL) anhand der Laufbahn-Adaptabilität (CAAS)*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Psychologisches Institut der ZHAW, Zürich.
- Hirschi, A. & Herrmann, A. (2013). Assessing difficulties in career decision-making among Swiss adolescents: Evaluation of the German My Vocational Situation Scale. *Swiss Journal of Psychology*, 72(1), 33-42.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S. & Spurk, D. (2017). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 1-21. Verfügbar unter <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1069072717695584>
- Holland, J. L., Daiger, D. C. & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation. Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304.
- Künzli, H. & Toggweiler, S. (2014). *Webbasierte Evaluationsapplikation für die Berufslaufbahnberatung in der Schweiz. Projektergebnisse*. Verfügbar unter <http://pd.zhaw.ch/publikation/upload/207209.pdf>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139.
- Rottinghaus, P. J., Eshelman, A., Gore, J. S., Keller, K. J., Schneider, M. & Harris, K. L. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory-Revised. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 17, 61-75.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Toggweiler, S. & Künzli, H. (in Review). Veränderungsinventar für Laufbahnberatungen VIL - Entwicklung eines Instruments zur Messung von beratungskorrelierten Veränderungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*.