

Konzeptuelle Grundlagen der Fragebögen auf der Plattform berufsberatung.ch/laufbahn

Grundprinzipien

- Mit diesem neuen Instrument können alle, die eine berufliche Standortbestimmung vornehmen möchten, ihre Laufbahn selbständig bilanzieren, ohne eine Berufsberatung in Anspruch nehmen zu müssen.
- Für die Strukturierung der den Nutzerinnen und Nutzern vorgeschlagenen Überlegungen wurde ein Modell gewählt, das sich in erster Linie an der Theorie der Karriere-Ressourcen orientiert. Es enthält jedoch auch Beurteilungen, die üblicherweise im Rahmen der von den öffentlichen Berufsberatungsdiensten durchgeführten Laufbahnberatung angeboten werden.
- Die Fragebögen sind keinesfalls als Ersatz für die Tests oder als Konkurrenz zum bestehenden Angebot, sondern als Ergänzung oder als gemeinsamer Einstieg gedacht.

Einleitung

Die neue, im Rahmen des Projekts **viamia** ins Leben gerufene und finanzierte Plattform berufsberatung.ch/laufbahn orientiert sich an der **Theorie der Karriere-Ressourcen von Professor A. Hirschi**. Dieses Modell wurde insbesondere für die Erstellung des Karriere-Ressourcen-Fragebogens (CRQ) verwendet.

Das neue Instrument soll allen, die eine berufliche Standortbestimmung vornehmen möchten, eine **selbständige Bilanzierung ihrer Laufbahn** ermöglichen, ohne unbedingt eine Berufsberatung in Anspruch nehmen zu müssen. Das Zielpublikum ist folglich sehr weit gefasst, dennoch stehen wenig oder durchschnittlich ausgebildete Personen mit ausreichenden digitalen und sprachlichen Kompetenzen im Vordergrund.

Da das Modell der Karriere-Ressourcen relativ komplex und abstrakt ist, musste es für das Zielpublikum **allgemein verständlich gemacht und angepasst** werden. Es muss leicht zugänglich sein und die Erwachsenen dafür sensibilisieren, wie wichtig eine regelmässige Standortbestimmung hinsichtlich der beruflichen Laufbahn ist, um den eigenen Wissensstand aufrechtzuerhalten oder sich beruflich weiterzuentwickeln. Die Begriffe «Arbeitsmarktfähigkeit» und «Karriere-Ressourcen» wurden deshalb nicht in die Texte der Website berufsberatung.ch/laufbahn übernommen. Dennoch geht es sehr wohl darum, den Menschen zu helfen, Bilanz über ihre berufliche Situation zu ziehen und Möglichkeiten für eine Konsolidierung, Weiterentwicklung oder Veränderung aufzuzeigen.

Zur Erinnerung: Das Modell der Karriere-Ressourcen umfasst vier Bereiche:

1. **Wissen und Kompetenzen** (berufliche Expertise, Arbeitsmarktwissen und allgemeine Fähigkeiten)
2. **Motivation** (Wichtigkeit der Arbeit, Zutrauen und Klarheit)
3. **Umfeld** (Entwicklungsmöglichkeiten, organisationale Unterstützung und Arbeitsherausforderung)
4. **Soziale Unterstützung** (Aktivitäten, Netzwerken, Informieren über Möglichkeiten und kontinuierliches Lernen)

Da Karriere-Ressourcen im Gegensatz zu den klassischen beruflichen und persönlichen Kompetenzen gewissermassen Metakompetenzen darstellen, sind sie auf einer globaleren und folglich abstrakteren Ebene angesiedelt. Allein der Begriff «Kompetenzen» ist für die breite Öffentlichkeit ziemlich komplex, auch wenn er unter dem Stichwort «Kompetenzbilanz» bekannt geworden ist. Oft wird er verwechselt oder ungenau verwendet und so bisweilen zu einer Art Sammelsurium. Erwachsene, die Kontakt mit der Berufsberatung aufnehmen, wünschen häufig eine «Kompetenzbilanz», obwohl dies vielleicht gar nicht ihren Erwartungen oder ihren Bedürfnissen im engeren Sinn entspricht. Deshalb muss dieser Wunsch präzisiert, geklärt und in den richtigen Zusammenhang gestellt werden.

Berufliche, persönliche, fachliche oder allgemeine, zielgerichtete oder übertragbare Kompetenzen sind bei allen Überlegungen und Ansätzen zur Konsolidierung oder Weiterentwicklung der beruflichen Laufbahn absolut zentral und unabdingbar.

Deshalb stellt sich die Frage, wie sich die breite Öffentlichkeit für das Prinzip der Weiterentwicklung der Fähigkeit zur selbstständigen Gestaltung der eigenen Karriere sensibilisieren lässt, ohne in allzu technische oder abstrakte Überlegungen einzutauchen. Genau dieses Ziel soll mit der für die breite Öffentlichkeit bestimmten Plattform erreicht werden.

Allgemeines Modell Für die Strukturierung der den Nutzerinnen und Nutzern vorgeschlagenen Überlegungen wurde ein Modell gewählt, das sich in erster Linie an der **Theorie der Karriere-Ressourcen** orientiert. Es enthält jedoch auch **Beurteilungen, die üblicherweise** im Rahmen der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung **angeboten** werden.

Damit die Nutzerinnen und Nutzer motiviert sind, sich aktiv zum aktuellen Stand und zur Zukunft ihrer beruflichen Laufbahn zu positionieren, haben wir uns für eine Reihe von **12 kurzen Sensibilisierungsfragebögen** entschieden. Es handelt sich keinesfalls um wissenschaftlich validierte psychodiagnostische Tests, sondern um einen Überblick über Faktoren, die Karriereentscheidungen beeinflussen können. Die nachstehende Tabelle zeigt die Entsprechungen zwischen dem Karriere-Ressourcen-Modell und den auf berufsberatung.ch/laufbahn angebotenen Fragebögen:

Karriere-Ressourcen-Modell	Sensibilisierungs-Fragebögen
Umfeld Entwicklungsmöglichkeiten Organisationale Unterstützung Arbeitsherausforderung Soziale Unterstützung	Ihre Situation Ihre Laufbahnziele Ihre berufliche Zufriedenheit Ihre Erwartungen Ihre Unterstützung
Wissen und Kompetenzen Berufliche Expertise Allgemeine Fähigkeiten <u>Arbeitsmarktwissen</u>	Ihre Fähigkeiten Ihre beruflichen Kompetenzen Ihre Soft Skills Ihre Grundkompetenzen
Motivation Klarheit Zutrauen Wichtigkeit der Arbeit	Ihre Motivation Ihre Interessen Ihre Persönlichkeit Ihre Werte
	Ihre Möglichkeiten Ihre Kenntnisse der Arbeitswelt
Aktivitäten <u>Informieren über Möglichkeiten</u> Netzwerken Kontinuierliches Lernen	Ihr Engagement Ihre Aktivitäten

Im Gegensatz zum CRQ und den anderen, insbesondere auf der OTP verfügbaren Tests **erfolgt mit den 12 Fragebögen auf berufsberatung.ch/laufbahn keine wissenschaftliche Messung** der Kompetenzen, Persönlichkeit, Interessen oder Werte. Die Fragbogen bieten den Nutzerinnen und Nutzern stattdessen

die Möglichkeit, sich mit den angesprochenen Themen vertraut zu machen und einen ersten Überblick über ihr Karriereprofil in Form allgemeiner Tendenzen zu erhalten. Anschliessend werden die Ergebnisse der Fragebögen durch kurz gefasste Empfehlungen ergänzt, ohne den Anspruch auf die Bereitstellung fertiger Lösungen zu erheben.

Diese allgemeine Struktur wurde in einem ersten Schritt im Rahmen einer aus Andreas Hirschi (Universität Bern), Jérôme Rossier (Universität Lausanne) und Daniel Jungo (SDBB-Fachkommission «Beratung & Diagnostik») zusammengesetzten Expertenkommission diskutiert und angepasst.

Danach verfassten für die Berufsberatung von Erwachsenen spezialisierte Fachpersonen die Inhalte unter der Leitung von Vincent Risse, französischsprachiger Berufsberater in Freiburg (SDBB-Fachkommission «Beratung & Diagnostik») und Mitglied des Projektteams).

Arten und Ergebnisse der Fragebögen

Damit die Inhalte eine gewisse konzeptuelle Stichhaltigkeit aufweisen und sich gut mit den üblichen Instrumenten der Berufsberatung ergänzen, **basieren** die meisten Fragebögen **auf den bereits bei den psychodiagnostischen Tests** (CRQ, BFT22, Hexaco etc.) **auf der OTP** verwendeten Testarten. Die unter berufsberatung.ch/laufbahn angebotenen Ergebnisse sollten dank der gleichen Sprache wie bei den üblicherweise im Rahmen der Berufs- und Laufbahnberatung bewerteten Dimensionen und Stufen gut zu der klassischen oder nach dem Modell von **viamia** durchgeführten Standortbestimmung passen. Diese mögliche Komplementarität muss je nach den ersten Erfahrungen im Einsatz noch definiert werden.

Bei den Fragebögen zu Dimensionen, für die es zurzeit keine Tests auf dem Markt gibt (berufliche Zufriedenheit, Soft Skills, berufliche Kompetenzen etc.), wurden die Inhalte auf einer empirischen Grundlage erstellt: Austausch über die Praxis unter Spezialistinnen und Spezialisten für die Beratung von Erwachsenen. Die für den jeweiligen Fragebogen gewählte Methodik ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Fragebögen	Konzeptuelle Grundlagen
Ziele	Empirischer Ansatz (Austausch über die Praxis)
Zufriedenheit	Westschweizer Modell ADOR (Analyse der Beratungsnachfrage)
Erwartungen	Westschweizer Modell ADOR (Analyse der Beratungsnachfrage)
Unterstützung	«Umfeld»-Dimension des CRQ (4 Stufen)
Berufliche Kompetenzen	Empirischer Ansatz (Austausch über die Praxis)
Soft Skills	Empirischer Ansatz (Austausch über die Praxis)
Grundkompetenzen	Empirischer Ansatz (Austausch über die Praxis)
Interessen	Kombination der 22 Berufsfelder nach Zihlmann bzw. Swissdoc-Systematik
Persönlichkeit	Hexaco-Modell
Werte	Wertemodell nach Schwartz
Information	Stufen des CRQ «Arbeitsmarktwissen» und «Informieren über Möglichkeiten»
Aktivitäten	Stufen des CRQ «Netzwerken» und «kontinuierliches Lernen»

Im Gegensatz zu den wissenschaftlich validierten Tests begnügen sich die 12 Sensibilisierungsfragebögen mit **einer einzigen Frage pro Thema**: Keine Berechnungen und keine Normen, sondern einfach eine Stellungnahme zu einer Reihe von Aussagen, um eine zusammenfassende Hierarchie der Tendenzen zu erstellen.

Jeder Fragebogen endet mit **einer allgemeinen Frage**, mit der die globale Meinung der Person zur Klarheit des angesprochenen Themas erhoben wird. Diese globalen Fragen sind direkt dem CRQ nachempfunden. Wie bei den anderen Aspekten wird den Nutzerinnen und Nutzern abschliessend eine Frage pro Ressource gestellt.

Entsprechend führen die Fragebögen zu zwei Arten von Ergebnissen:

- Tendenzen zum angesprochenen Thema (z. B. vorherrschende Persönlichkeitszüge, wichtigste Werte, Punkte mit höchster Zufriedenheit etc.)

- Einschätzung, wie klar das angesprochene Thema für die Nutzerinnen und Nutzer ist. Dank dieser zusätzlichen, direkt auf dem CRQ basierenden Information lassen sich die am Ende jedes ausgefüllten Fragebogens erhaltenen Tendenzen gewichten. Eine starke Tendenz bei der globalen Frage weist folglich auf eine Ressource hin, auf die man sich stützen kann, während eine geringe oder mittlere Tendenz die Notwendigkeit einer Vertiefung aufzeigt und zu Anregungen für die Zukunft führt.

Die Wahl der Fragebögen ist wie auch die Reihenfolge und der Arbeitsrhythmus frei. Die Benutzeroberfläche ist so flexibel wie möglich gestaltet, um zu aktivem Denken ohne Motivationsverlust anzuregen.

Die kurz gefassten Empfehlungen als Ergänzung zu den Ergebnissen der Fragebögen lassen sich in drei Kategorien einteilen:

1. Empfehlungen zu den geäusserten Tendenzen (Basisfragen): Bei bestimmten Fragebögen werden im Fall positiver Antworten Empfehlungen formuliert (z. B. Werte), bei anderen ist es umgekehrt (z. B. berufliche Zufriedenheit).
2. Globalere Empfehlungen zu den allgemeinen CRQ-Abschlussfragen (hohe Tendenzen: Ressourcen, tiefe Tendenzen: Bedürfnisse).
3. Allgemeine Bemerkungen zu den angesprochenen Themen: Die Texte hängen nicht von den gegebenen Antworten ab, sondern sind für alle Nutzerinnen und Nutzer gleich.

Die Empfehlungen erheben keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit oder wissenschaftliche Genauigkeit. Sie sind als Beispiele für ein konkretes weiteres Vorgehen nach Erhalt der Ergebnisse aus den Fragebögen zu betrachten. Die Texte wurden auf einer empirischen Grundlage (Austausch über die Praxis) verfasst und sollen mit der Zeit ergänzt und verfeinert werden.

Schlussfolgerung

Berufsberatung.ch/laufbahn ist kein «Matching»-Instrument. Zum jetzigen Zeitpunkt werden keine Empfehlungen oder Vorschläge auf der Grundlage einer Kombination mehrerer Ergebnisse erstellt. Wenn jemand beispielsweise Interessen im sozialen und künstlerischen Bereich hat, wird kein Vorschlag aufgrund dieser Kombination formuliert.

Ebenso werden keine Vorschläge auf der Basis von Zusammenhängen zwischen den Ergebnissen der verschiedenen Fragebögen gemacht. Die Zusammenfassung der Tendenzen bleibt Sache der Nutzerinnen und Nutzer. Diese stützen sich dabei auf die allgemeine Übersicht der Fragebögen, die als Menü und Anzeige der wichtigsten Tendenzen in Form von Stichwörtern dient.

Die versiertesten Nutzerinnen und Nutzer und diejenigen, die die grundlegendsten Bedürfnisse aufweisen, sollten die Plattform selbstständig nutzen können, während alle anderen der Berufsberatung ihrer Region zugewiesen werden.

Das neue Instrument ist also keinesfalls als Ersatz für die Tests oder als Konkurrenz zum bestehenden Angebot, sondern als Ergänzung oder als gemeinsamer Einstieg gedacht.

Die am 28. März 2022 in Betrieb genommene erste Version des Laufbahnportals ist als Anfangsversion zu betrachten, die je nach den Nutzererfahrungen angepasst werden wird. Als Grundlage für Korrekturen und mögliche Weiterentwicklungen der Plattform berufsberatung.ch/laufbahn werden die Kommentare der Öffentlichkeit und die Anregungen der Berufsberatungsfachpersonen dienen.

Dank

1. Expertenausschuss: Andreas Hirschi (Universität Bern), Jérôme Rossier (Universität Lausanne) und Daniel Jungo (SDBB-Fachkommission «Beratung & Diagnostik»)
2. Mitglied der Westschweizer CLOR-Kommission «Evaluation & Conseil» (Austausch über die Praxis, Lektorat und Korrektorat)
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Berufsberatung und Erwachsenenbildung (BEA), Kanton Freiburg (Lektorat und Korrektorat)
4. Profunda (Tests für Nutzerinnen und Nutzer)

Vincent Risse, April 2022