

Kurzfassungen der Masterarbeiten (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM-12 2011–2013 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 wie der Verfasser zur Verfügung. Die Arbeit kann bei diesen gegen eine Kostenpauschale von CHF 20.– für Porto und Verpackung ausgeliehen werden.

Für alle Arbeiten liegt das **Copyright** bei CCHRM; das Kopieren bzw. Zitieren mit Quellenangabe ist gestattet.

Deiss Erika Harb Schwander Patricia	Supported Employment und Selbstwirksamkeitserwartung in der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit einer psychischen Erkrankung	GO ▼
Christen Daniela Sollberger-Schlapbach Karin	Merkmale einer erfolgreichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer psychischen Störung nach einer abgeschlossenen Erstausbildung in einer Institution der IV	GO ▼
Ateya Alice Lampart Andrea	Stand und Bedürfnisse bezüglich Arbeitsmittel in der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der deutschen Schweiz Eine Befragung unter Deutschschweizer Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -beratern	GO ▼
Bader Rahel Eller Andrea Nagel Henzi Jacqueline	Wie man universitäre Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf den Arbeitsmarkt vorbereiten kann Entwicklung eines Tools zur Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsmarktes	GO ▼
Kaiser Christine Selk Tanja	Äquivalenz zwischen der Papier-Bleistift-Version und der internet-basierten Version des Berufsfeldertests 22 BFT22 von Daniel Jungo und René Zihlmann	GO ▼
Brusch Andrea Zimmermann Luzia	Stabilität der Berufsinteressen beim Berufsfeldertest 22 BFT22 Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Differenziertheit der Interessen und der Stabilität	GO ▼
Dudan Anne Weiersmüller Dominique	Überarbeitung des Arbeitsmittels <i>punch!</i>	GO ▼
Fuchs Claudia Randa Katrin	Interessenerkundung bei Jugendlichen mit Lern- und leichter geistiger Behinderung Zur Entstehung des Arbeitsmittels «WWW – WO, WAS, WOMIT? Fotoset für praktische Ausbildungen»	GO ▼
Hösli Karin Moser Barbara	Unterstützungsangebote für den Übergang in eine nachsportliche Laufbahn Eine Bestandesaufnahme und Bedarfsanalyse unter Experten und Nachwuchsathleten	GO ▼
Walther Sarah Wehrli Simone	Validierung des Berufsfeldertests 22 BFT22 von Daniel Jungo und René Zihlmann	GO ▼
Vassella Francesco	Übersetzung des Berufsfeldertests 22 auf Italienisch, mit Normierung für die italienische Schweiz	GO ▼

- Problemstellung** Die Eingliederung von Menschen mit psychischen Erkrankungen in den ersten Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Ziel der letzten IV-Revisionen. «Supported Employment» ist eine international verbreitete Methode der beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen, dessen Erfolg in zahlreichen Studien belegt wird. Kaum untersucht wurde bislang der Einfluss des Programms auf die persönlichen Ressourcen der Personen.
- Angeregt durch die persönliche Erfahrung im Bereich Arbeitsintegration, interessieren sich die Autorinnen für den Einfluss eines Supported Employment-Programms auf die Selbstwirksamkeitserwartung der Teilnehmenden.
- Fragestellungen** Diese Masterarbeit untersucht in ihrer Hauptfragestellung den Einfluss einer Supported Employment-Intervention auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Menschen mit einer psychischen Erkrankung.
- Die Autorinnen erwarten dabei einen Anstieg der Selbstwirksamkeitserwartung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten (Hypothese 1). Da die Selbstwirksamkeitserwartung besonders durch Erfolgserlebnisse in der Arbeit gefördert wird, gehen die Autorinnen von einem stärkeren Anstieg aus bei den Personen, die zum zweiten Messzeitpunkt einer Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt nachgehen (Hypothese 2a). Je länger die Tätigkeit dauert, desto stärker sollte der Anstieg sein (Hypothese 2b). Die Hypothesen 3 und 4 untersuchen den Einfluss der Intensität des Supported Employment-Ansatzes. Angenommen wird ein stärkerer Anstieg, je länger das Programm dauert (Hypothese 3) und/ oder je häufiger Coaching-Sitzungen stattfinden (Hypothese 4).
- Resultate** Die Auswertung der Daten von insgesamt 34 Personen (15 Männer, 19 Frauen) zeigte keine signifikante Zunahme der Selbstwirksamkeitserwartung in der Gesamtstichprobe. Die Auswertung nach Geschlecht und Diagnosegruppe zeigte eine signifikante Zunahme bei den Männern sowie bei vier Personen mit Persönlichkeitsstörungen.
- Der Einfluss der Arbeitssituation auf die Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung war geringer als erwartet. Die Selbstwirksamkeitserwartung scheint nicht von der Arbeitstätigkeit zum zweiten Messzeitpunkt oder deren Dauer abzuhängen.
- Erwartungsgemäss ist die Zunahme der Selbstwirksamkeitserwartung umso grösser, je länger die Teilnahme im Supported Employment-Programm dauerte. Sie ist jedoch unabhängig von der Anzahl Coaching-Sitzungen.
- Methodik** Untersucht wurde eine Massnahme, die im Rahmen eines grösseren sozialpsychiatrischen Projektes durchgeführt wurde. Die Befragung erfolgte mit zwei Messzeitpunkten über einen Zeitraum von sechs Monaten. Als Erhebungsinstrument wurde der Fragebogen «Generelle Selbstwirksamkeitserwartung» von Schwarzer und Jerusalem eingesetzt.
- Von den 100 Programmteilnehmenden beantworteten 49 Personen den Fragebogen zum ersten Messzeitpunkt und 34 auch zum zweiten Messzeitpunkt nach sechs Monaten. Darunter waren 15 Männer und 19 Frauen; das Durchschnittsalter war 43. Alle Teilnehmenden befanden sich wegen einer psychiatrischen Erkrankung in Behandlung und waren seit mindestens einem Jahr erwerbslos.
- Die statistische Beantwortung der Fragestellungen erfolgte anhand von Mittelwertvergleichen für abhängige Stichproben, einer 2*2-faktoriellen Kovarianzanalyse mit Messwiederholung sowie der Berechnung von Korrelationen.
- Theoretischer Hintergrund** Früher erfolgte die berufliche Rehabilitation hauptsächlich im Rahmen geschützter Arbeitsplätze, nach dem Motto «first train, then place». Zunehmend gewinnt der Integrationsansatz «first place, then train», wie er Supported Employment zugrunde liegt, an Akzeptanz und Bedeutung. Dabei werden Menschen mit psychischen Erkrankungen schon in der ersten Phase der Rehabilitation mit der Begleitung eines Job Coaches auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert und dort professionell unterstützt. Die Basis des Ansatzes ist die regelmässige zeitlich unbegrenzte fachliche Unterstützung durch die Coaches.
- Selbstwirksamkeitserwartung ist gemäss Bandura der Glaube an die eigene Fähigkeit, eine bestimmte Handlung auszuführen. Diese kann durch vier Quellen gestärkt werden: 1) durch direkte Erfahrung (persönliche Leistung), 2) durch indirekte Erfahrung (Modelllernen), 3) durch symbolische Erfahrung (soziale, verbale Überzeugung) und 4) durch körperliche Erregung.

Die Autorinnen gehen davon aus, dass alle vier Quellen der Selbstwirksamkeitserwartung durch das Coaching genutzt werden können. Durch eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sollen rasch persönliche Erfolgserlebnisse ermöglicht werden, welche die stärkste Quelle der Selbstwirksamkeitserwartung bilden.

Verfasserinnen

Erika Deiss

lic. phil., Psychologin

erika.deiss@bluewin.ch

Patricia Harb Schwander

lic.phil., Psychologin

patricia.harb@bluewin.ch

Merkmale einer erfolgreichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer psychischen Störung nach einer abgeschlossenen Erstausbildung in einer Institution der IV

Problemstellung Die Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit psychischen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt ist schwierig, gestaltet sich zeit- und ressourcenintensiv. Ein erfolgreicher, nachhaltiger Übertritt ins Erwerbsleben nach einer erstmaligen Ausbildung in einer Institution bedingt das Vorhandensein verschiedener förderlicher Merkmale.

Fragestellung Wie oft gelingt es, psychisch beeinträchtigten Personen nach einer Ausbildung in einer Institution sich erfolgreich und nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren? Welche soziodemografischen, arbeits- und ausbildungsbezogenen sowie geografischen Merkmale sind zu berücksichtigen?

Resultate Ein bedeutsamer Unterschied in Bezug auf die Berufstätigkeit nach Ausbildungsabschluss in einer Institution zeigte sich bei einer guten bis sehr guten Beziehung zu den Eltern, beim Vorhandensein von Unterstützung durch die Institution bei der Stellensuche und bei absolvierten externen Einsätzen während der Ausbildung. Weitere Resultate zeigten bedeutsame Unterschiede zwischen einem städtischen und ländlichen Kanton, sofern die Variablen Wohnform in der Kindheit, externe Einsätze während der Ausbildung und Unterstützung durch die Institution berücksichtigt wurden.

Methodik Die Stichprobe beinhaltete 41 Personen der IV-Stellen Basel-Stadt und Solothurn mit diagnostizierten psychischen Störungen (BSV-Kategorisierung), welche zwischen 2004 bis 2011 erfolgreich eine erstmalige berufliche Ausbildung (EFZ, EBA oder BBT-Anlehre) in einer Institution abgeschlossen haben. Die Datenerhebung fand mittels Fragebogen statt.

Theoretischer Hintergrund Die vom Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) in Auftrag gegebenen Studien zur Wirksamkeit von beruflichen Massnahmen bei psychisch ein-geschränkten Menschen sowie zur Typologisierung der Invalidisierungen aus psychischen Gründen waren Anlass unserer Studie. Als Hintergrund dienten zudem Arbeiten früherer NABB-Studiengänge.

Verfasserinnen Daniela Christen
M Sc, Psychologin FSP
daniela.christen@gmx.ch

Karin Sollberger-Schlapbach
M Sc, Psychologin
karin.sollberger@gmx.ch

Eine Befragung unter Deutschschweizer Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -beratern

Problemstellung Die Arbeitswelt wie auch die Bildungslandschaft verändern sich rasant und die Fragestellungen der Ratsuchenden in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden komplexer. Diese Umstände erfordern eine grössere beraterische und methodische Flexibilität. In der Beratung werden klassische testdiagnostische Instrumente immer häufiger durch den Einsatz verschiedener Arbeitsmittel ergänzt. Bisher gibt es jedoch in der Deutschschweiz keine klare Definition von Arbeitsmitteln und es ist nur wenig über die Verwendungshäufigkeit einzelner Arbeitsmittel bekannt. Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, diesen Themen explorativ nachzugehen.

Fragestellungen / Hypothesen Fragestellungen zu den Themen: Verständnis von Arbeitsmitteln; Häufigkeit des Einsatzes einzelner Arbeitsmittel; Beliebtheit von Arbeitsmitteln; Situationen, in welchen Arbeitsmittel genutzt werden; Kriterien für die Auswahl von Arbeitsmitteln; Gründe, die gegen den Einsatz eines Arbeitsmittels sprechen; Informationsquellen zum Thema Arbeitsmittel; Beratungsmodelle und Arbeitsmittel; Wünsche und Bedürfnisse der Beratenden.

Hypothesen:

- 1) Die Beratenden mit mehr Beratungserfahrung wenden Arbeitsmittel häufiger an, als ihre weniger erfahrenen Berufskolleginnen und -kollegen.
- 2a) Es bestehen keine Unterschiede in der Häufigkeit der Anwendung von einzelnen Arbeitsmitteln zwischen Beratenden mit einer Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des IAP/HAP und Beratenden mit einer NABB/CCHRM-Ausbildung.
- 2b) Beratende mit einer AGAB-Ausbildung unterscheiden sich von anderen Ausbildungsgruppen in der Anwendungshäufigkeit von einzelnen Arbeitsmitteln.

Resultate

- Die Erklärungsversuche zum Begriff *Arbeitsmittel* reichten von sehr eng gefassten bis hin zu sehr breiten Definitionen. Die Autorinnen haben die Antworten zu einer möglichen Lösung integriert: Arbeitsmittel bezeichnen diagnostische Instrumente und Hilfsmittel in der Beratung wie etwa Aufgabenblätter, Fragebogen, Grafiken oder Bilderkarten, welche die individuelle Ausprägung von Aspekten des Lebens oder von Merkmalen einer ratsuchenden Person erfassen, wobei qualitative und teilweise auch quantitative Daten erhoben werden. Der Vergleich mit einer Normgruppe ist nicht vorgesehen – vielmehr ist das eigene System der Person der zentrale Vergleichspunkt. Ein Arbeitsmittel kann helfen, den Beratungsprozess zu unterstützen, zu strukturieren, zu klären und Entscheidungen zu fördern, es kann der Aktivierung, Reflexion und der Visualisierung dienen. Arbeitsmittel sind von psychodiagnostischen Tests (Vergleich mit Normgruppen), dem reinen Gespräch und reinem Informationsmaterial abzugrenzen.
- Es zeigte sich, dass die meisten Beraterinnen und Berater Arbeitsmittel gerne einsetzen, ausser wenn diese zu viel Zeit in Anspruch nehmen (Ökonomie). Meistens dient ein Arbeitsmittel zur Aktivierung der Ratsuchenden oder als geschätzte Gesprächsgrundlage.
- Die zwei beliebtesten und am häufigsten genutzten Arbeitsmittel sind die Berufsfotos von Gubler und Gerosa sowie der Studien-Interessen-Check *sic!*
- Informationen über Arbeitsmittel holen sich die Beratenden bevorzugt bei Berufskolleginnen und -kollegen oder über Fort- und Weiterbildungen.
- Die statistische Analyse ergab signifikante Unterschiede in der Anwendungshäufigkeit verschiedener Arbeitsmittel zwischen Befragten der Berufs- und Laufbahnberatung (BLB) und jenen der Studien- und Laufbahnberatung (SLB). Berufs- und Laufbahnberatende setzen die Berufsbilder von Gubler und Gerosa häufiger ein, Studien- und Laufbahnberatende hingegen den Studien-Interessen-Check *sic!*, «Am liebsten würde ich...» und «Motiviert arbeiten in akademischen Berufen».
- Die Hypothese 1 ist widerlegt, da ein niedriger signifikanter Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Anwendungshäufigkeit gefunden wurde. Die Hypothese 2a konnte bestätigt werden: Die Berechnungen ergaben keine Unterschiede in der Anwendungshäufigkeit zwischen Beratungspersonen mit einer IAP/HAP-Ausbildung und jenen mit einer CCHRM-Ausbildung. Hingegen fand die Hypothese 2b teilweise Unterstützung. Beratende mit einer AGAB-Ausbildung unterscheiden sich in der Anwendungshäufigkeit nur in 3 von den 9 in die Analyse einbezogenen Arbeitsmitteln signifikant von Beratungspersonen mit einer anderen Ausbildung. Sie wenden folgende Arbeitsmittel signifikant häufiger an als alle anderen: «Motiviert arbeiten in akademischen Berufen» sowie den Studien-Interessen-Check *sic!* Alle anderen Studienteilnehmenden nutzen signifikant häufiger die Berufsfotos von Gubler und Gerosa.

- Die Beratenden wünschen sich vor allem kundenfreundliche Unterlagen und vermehrte Austauschmöglichkeiten.

Methodik

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Fragebogens, der an alle Deutschschweizer Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatende öffentlicher Beratungsstellen verschickt wurde. Für die Auswertung offener Fragen verwendeten die Autorinnen die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Zur Berechnung von Unterschiedshypothesen kamen U-Tests nach Mann-Whitney zur Anwendung, bei der Zusammenhangshypothese die Rangkorrelation nach Spearman.

Theoretischer Hintergrund

Die Autorinnen präsentieren einschlägige Literatur und empirische Befunde früherer Studien zu Themen wie Qualitätssicherung, Professionalisierung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Arbeitsmittel und psychodiagnostische Instrumente sowie qualitative Bewertungsverfahren.

Verfasserinnen

Alice Ateya
M Sc, Psychologin

Andrea Lampart
M Sc, Psychologin

Entwicklung eines Tools zur Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsmarktes

Problemstellung Die Kompetenzwahrnehmung von universitären Hochschulabsolventinnen und -absolventen unterscheidet sich von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Insbesondere die Selbst- und Sozialkompetenzen werden von Absolventinnen und -absolventen einer universitären Hochschule tiefer eingeschätzt. In der Beratungspraxis existieren hauptsächlich quantitative diagnostische Instrumente, um die Kompetenzwahrnehmung zu bearbeiten. Des Weiteren gibt es kein Instrument, welches eine systematische Zusammenstellung der Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes an die universitären Hochschulabsolventinnen und -absolventen enthält und thematisiert.

Fragestellungen Ziel unserer Masterarbeit ist es, ein Arbeitsmittel zu entwickeln, welches sich am Übergang zwischen universitärer Hochschule und dem Berufseinstieg einsetzen lässt, um an der Wahrnehmung der eigenen Sozial- und Selbstkompetenzen zu arbeiten. Eine unserer zentralen Fragestellungen untersucht, inwiefern sich durch dein Einsatz eines solchen Kompetenzen-Tools die Selbstwirksamkeit sowie das Selbstwertgefühl beeinflussen lässt.

Resultate Wie die Befragung von Studien- und Laufbahnberatern zeigt, existiert bei den Beratungspersonen ein Bedarf an einem Instrument, welches die Kompetenzthematik am Übergang der universitären Hochschule und dem Arbeitsmarkt aufgreift. Die Analyse des deutschen und Schweizer Arbeitsmarktes ergibt des Weiteren eine Zusammenstellung von den 20 meist geforderten Kompetenzen an universitäre Hochschulabsolventinnen und -absolventen seitens der Arbeitgeber. Aufgrund dieser Analysen, einer Literaturrecherche und einer Bestandesaufnahme der diagnostischen Instrumente und Angebote in diesem Bereich haben die Autorinnen ein neues Arbeitsmittel entwickelt, das zur vertieften Biografiearbeit anleitet, den Vergleich der eigenen Kompetenzen mit dem Arbeitsmarkt thematisiert sowie dazu führt, dass die bearbeitende Person zum Schluss ihr eigenes Kompetenzprofil in den Händen hält. Wie die Evaluation eines Workshops, in welchem das Arbeitsmittel eingesetzt wurde, zeigt, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Bearbeiten des Arbeitsmittels und dem Selbstwertgefühl: Personen, die das Arbeitsmittel bearbeitet haben, haben unmittelbar nach der Bearbeitung ein höheres Selbstwertgefühl als zuvor. Dieser Effekt konnte für die Selbstwirksamkeit nicht bestätigt werden.

Methodik Um ein Arbeitsmittel entwickeln zu können, haben die Autorinnen verschiedene methodische Zugänge gewählt. Einerseits haben sie Studien- und Laufbahnberater befragt, eine Arbeitsmarktanalyse sowie eine Bestandesaufnahme vorhandener diagnostischer Verfahren vorgenommen und aktuelle Forschungsliteratur hinzugezogen. Um das Arbeitsmittel zum Schluss evaluieren zu können, wurde ein Workshop durchgeführt.

Theoretischer Hintergrund In der Arbeit werden verschiedene Kompetenzdefinitionen, -kategorisierungen sowie -modelle erläutert und dazu Stellung genommen. Ebenfalls wird über die Zusammenhänge zwischen Kompetenzwahrnehmung und Selbstwirksamkeit sowie Selbstwertgefühl berichtet und auf aktuelle Forschungsergebnisse eingegangen.

Verfasserinnen

Rahel Bader lic. phil., Psychologin rahel.bader@gmail.com	Andrea Eller lic. phil., Psychologin andreaeller@bluewin.ch	Jacqueline Nagel Henzi lic. phil., Psychologin jacqueline.nagel_henzi@gmx.ch
---	--	--

- Problemstellung** Die Einführung des Computers und die Verbreitung des Internets hatten in den letzten Jahren auch Auswirkungen auf die Psychodiagnostik: Immer häufiger wurden aus Papier-Bleistift-basierten Tests und Fragebogen computerbasierte Versionen entwickelt (vgl. z. B. Bartram, 2006; Steinmetz, Brunner, Houssemand & Loarer, 2010). An diese Entwicklung schliesst auch der im Jahre 2012 erschienene Interessentest «Berufsfeldertest 22 BFT22» von Jungo und Zihlmann (2012) an: Dieser existiert in Papier-Bleistift-Version und erste Normen für das achte und neunte Schuljahr wurden im Rahmen der Eichstichprobe erfasst. Ziel ist es, auch die bestehende internetbasierte Version des BFT22 den Fachleuten der Berufsberatung und deren Klienten verfügbar zu machen.
- Nun zeigen Befunde aus der Forschung bezüglich der Umsetzung von Papier-Bleistift-basierten Tests hin zur internetbasierten respektive computergestützten Form, dass nicht automatisch angenommen werden kann, dass die beiden Darbietungsformen psychometrisch äquivalent sind. Somit können auch nicht automatisch die gleichen Normen verwendet werden. Es wird deshalb in der Literatur als notwendig erachtet, dass für internetbasierte Tests Äquivalenzstudien und Studien zur Normierung durchgeführt werden (vgl. International Test Commission ITC, 2005; Proyer, 2006).
- Aus diesem Grund soll in der vorliegenden Masterarbeit die Äquivalenz zwischen der Papier-Bleistift-Version und der internetbasierten Version des BFT22 untersucht werden. Kann anhand der Untersuchungsergebnisse Äquivalenz für die beiden Darbietungsformen angenommen werden, so weist das darauf hin, dass eher keine Neunormierung für die internetbasierte Version notwendig ist.
- Fragestellungen** Können für die internetbasierte Version des Berufsfeldertests 22 BFT22 dieselben Normen verwendet werden wie für die Papier-Bleistift-Version?
- Resultate** Zusammenfassend kann aufgrund der Untersuchungsergebnisse angenommen werden, dass sich die beiden Darbietungsformen des Berufsfeldertests 22 BFT22 nicht unterscheiden. Dies weist darauf hin, dass für die internetbasierte Version eher keine Neunormierung notwendig erscheint und dieselben Normen wie für die Papier-Bleistift-Version verwendet werden können.
- So ergab der Vergleich der Verteilungskennwerte der 37 Dimensionen zwischen den beiden Darbietungsformen keinen signifikanten Unterschied. Die 37 Dimensionen ergeben sich aus 29 Berufs- respektive Berufsinteressenfeldern nach Egloff und Zihlmann – das Berufsfeld 1/Nahrung von Zihlmann deckt sich mit dem Berufsinteressenfeld I von Egloff; gleiches gilt für Berufsfeld 20/Kultur und Berufsinteressenfeld VIII – sechs Holland-Dimensionen, Dimension Geschlecht und Dimension Prestige. Dies gilt letztendlich auch für die nach dem U-Test einzige erhaltene Signifikanz für die Holland-Dimension «investigative»: Es konnte gezeigt werden, dass die Effektstärke der Signifikanz der Dimension «investigative» gering ist.
- Die Überprüfung der Vergleichbarkeit der Kriteriumsvalidität der beiden Darbietungsformen zeigt zudem, dass sich diese nicht signifikant voneinander unterscheiden. Ausserdem konnte gezeigt werden, dass sowohl die Papier-Bleistift- wie auch die internetbasierte Version des BFT22 als valide betrachtet werden kann.
- Methodik** Basis der Untersuchung bildet der Berufsfeldertest 22 BFT22, der von Jungo und Zihlmann entwickelt wurde und 2012 in der Papier-Bleistift-Version erschienen ist. Beim BFT22 handelt es sich um einen Test, der das Interesse an beruflichen Tätigkeiten erfasst. Der aus 179 Items bestehende Interessentest stützt sich auf drei verschiedene Modelle von Berufsinteressen (vgl. Jungo & Zihlmann, 2012): die Theorie von Holland (1997), die Berufsinteressenfelder von Jungo und Egloff (2011a, 2011b) und die Berufsfelder nach Zihlmann (2002, 2011a, 2011b). Zusätzlich werden mit Prestige und Geschlecht weitere für die Berufswahl wichtige Faktoren nach Gottfredson erfasst (2005).
- Um die Äquivalenz der beiden Darbietungsformen des BFT22, also der Papier-Bleistift-Version und der internetbasierten Version, überprüfen zu können, wird die Between-Subject-Design-Methode (vgl. Bötti & Sommer, 2006) angewendet. Dabei wird die Untersuchungsgruppe in zwei Subgruppen aufgeteilt: die eine Gruppe bearbeitet die Papier-Bleistift-Version des BFT22, die andere die internetbasierte Version.
- Da die Dimensionen des BFT22 in den beiden Darbietungsformen mehrheitlich nicht normalverteilt sind, werden nonparametrische Testverfahren eingesetzt und für den Vergleich der Verteilungen, der Mittelwerte und weiterer Kennwerten der U-Test nach Mann-Whitney berechnet.
- Zu diesem Zweck müssen 37 Signifikanztests (siehe auch Abschnitt *Resultate*) durchgeführt werden. Allfällig signifikante Ergebnisse sollen auf ihre Effektstärke überprüft werden. Ergeben sich nach Durchführung der statistischen Untersuchungen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Daten der beiden Gruppen, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Gruppen nicht signifikant

voneinander unterscheiden und deshalb eher keine Neunormierung für die internetbasierte Version notwendig erscheint.

Zur Überprüfung der Vergleichbarkeit der Validität der Papier-Bleistift- und der internetbasierten Version des BFT22 wird zuerst pro Darbietungsform die Spearman-Rangkorrelation zwischen dem angegebenen Berufswunsch und dem gemäss Antworten des Probanden im BFT22 präferierten Berufsinteressenfeld nach Egloff berechnet. In einem zweiten Schritt wird geprüft, ob sich die Korrelationen zwischen den beiden Darbietungsformen pro Interessenfeld nach Egloff signifikant unterscheiden. Die Überprüfung erfolgt mittels der durch Millsap, Zalkind und Xenos (1990) entwickelten Tabelle.

Als Stichprobe dienen den Autorinnen 197 Schüler der achten und neunten Klasse aus dem Kanton Schwyz, davon 96 Mädchen und 101 Knaben. Insgesamt bearbeiteten 100 Jugendliche die internetbasierte Form des BFT22, 97 die Papier-Bleistift-Version. Die Altersspanne der Schüler lag zwischen 13 und 17 Jahren, wobei die Altersgruppe der 14-Jährigen mit 42.1% am stärksten vertreten war. Danach folgte die Altersgruppe der 15-Jährigen mit 33.0%, diejenige der 16-Jährigen mit 14.7%, diejenige der 13-Jährigen mit 8.6% und zuletzt jene der 17-Jährigen mit 1.0%. Durchschnittlich waren die Schüler 15.7 Jahre alt.

Theoretischer Hintergrund

Der Einzug des Computers und die Entwicklung des Internets hatten in den letzten Jahren grossen Einfluss auf die Psychodiagnostik. Es wurden vermehrt zu Papier-Bleistift-basierten Verfahren auch internet- respektive computergestützte Verfahren entwickelt (z.B. Naglieri et al., 2004; Bartram, 2006; Bugbee, 1996; Steinmetz, Brunner, Houssemand & Loarer, 2010). Es liegt auf der Hand, dass computerbasiertes Testen im Vergleich zu herkömmlichem Testen mittels Papier-Bleistift-Versionen viele Vorteile aufweist wie z.B. Zeitersparnis in der Auswertung, tiefere Kosten und eine effiziente Verwaltung der Daten. So sind der Computer und das Internet bereits seit vielen Jahren kaum mehr aus der Testpsychologie wegzudenken.

In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass bei der Umsetzung psychologischer Tests in internet-respektive computergestützten Verfahren Qualitätsstandards eingehalten werden müssen (Naglieri et al. 2004, Coyne & Bartram, 2006). Solche Qualitätsstandards respektive Verfahrensanforderungen wurden im Rahmen der «International Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing» der ITC definiert (2005). Dabei ist einer der wichtigsten zu beachtenden Faktoren bei der Umsetzung von Papier-Bleistift-Versionen in computerbasierte Formen, dass nicht automatisch Äquivalenz zwischen den zwei Darbietungsformen angenommen werden kann. Das bedeutet, dass somit auch nicht automatisch die gleichen Normen verwendet werden können. Gemäss der International Test Commission (2005) sollten für internetbasierte Tests Äquivalenzstudien und Studien zur Normierung durchgeführt werden.

Im Rahmen von Proyers Gutachten (2006) wird der damalige Stand der Erfahrungen bei der Umsetzung von Papier-Bleistift-Tests auf internetbasierte Tests gesichtet. Dabei zeigt sich u. a., dass tendenziell bei Fragebogen, wie z. B. dem Interessenfragebogen Occupational Personality Questionnaire, OPQ 32i (z. B. Bartram & Brown, 2004) keine Unterschiede zwischen der webbasierten und Papier-Bleistift-basierten Form gefunden wurden. Für diese Befunde spricht auch die Untersuchung von Rammstedt, Holzinger & Rammsayer (2004), die positive Äquivalenzbefunde zwischen der papierbasierten und der computerbasierten Version des NEO-Fünf-Faktoren-Inventars (NEO-FFI) feststellt. Anders bei Leistungstests, wo Mead und Drasgow insbesondere bei tempobetonten Leistungstests (Speed- Komponente) wesentliche Unterschiede zwischen der Papier-Bleistift- und der internetbasierten Version fanden (1993; zit. nach Proyer, 2006). Hierfür spricht auch die Studie von Steinmetz et al. (2010), die zeigt, dass die Äquivalenz zwischen der computerbasierten Version des Wisconsin Card Sorting Test WCST und der papierbasierten Version mangelhaft ist.

Die Schlussfolgerung von Proyer bestätigt die Anforderung der ITC: Eine Äquivalenzprüfung sollte zwingend durchgeführt werden (2006), was auch für Interessen- und Persönlichkeitstests gilt, obgleich diese wesentlich besser und einfacher auf internetbasierte Versionen umgesetzt werden können.

Anknüpfend an die bisherigen Forschungsergebnisse erscheint es sinnvoll, eine Äquivalenzprüfung der beiden Darbietungsformen des BFT22 durchzuführen.

Verfasserinnen

Christine Kaiser
M Sc UZH, Psychologin
christine.kaiser_hediger@gmx.ch

Tanja Selk
lic. phil., Psychologin
tanja.selk@gmx.net

Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Differenziertheit der Interessen und der Stabilität

Problemstellung Ein häufig in der Berufs- und Laufbahnberatung verwendetes Instrument sind Interessentests. Da Berufsinteressen allgemein als stabil gelten, ist es von Relevanz, dass die jeweiligen diagnostischen Instrumente Interessen ebenfalls stabil erheben. Für den neu entwickelten Berufsfeldertest 22 BFT22 von Jungo und Zihlmann (2012) fehlte bisher die Überprüfung der Retest-Reliabilität.

Fragestellungen Folgende Fragestellungen wurden in dieser Masterarbeit untersucht :

- Misst der BFT22 die Berufsinteressen nach Zihlmann, Egloff und Jungo sowie nach Holland über den Zeitraum von einem Monat stabil?
- Misst der BFT22 die Zusatzdimensionen Prestige, Geschlechtstypik und Differenziertheit über den Zeitraum von einem Monat stabil?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen verschiedenen Stabilitätsindikatoren der Berufsinteressen nach Zihlmann, Egloff und Jungo sowie nach Holland mit der Differenziertheit der Interessen in diesen drei Modellen?

Resultate Die Stabilität der Interessen nach Zihlmann konnte bestätigt werden. Die Retest-Korrelationen nach Spearman lagen zwischen .72 (Skala Holz/Innenausbau) und .96 (Skala Informatik). Durchschnittlich lag die Stabilität der Dimensionen bei .87. Die Stabilität der Interessen nach Egloff und Jungo konnte ebenfalls bestätigt werden. Die Spearman-Korrelationen lagen zwischen .82 (Skala Planen/Technisches Zeichnen/Forschen/Informatik) und .94 (Skala Natur) . Durchschnittlich lag die Stabilität der Dimensionen wiederum bei .87. Ebenfalls bestätigt werden konnte die Stabilität der Interessen nach Holland. Die Spearman-Korrelationen lagen zwischen .84 (Skala investigative) und .96 (Skala enterprising) und lagen durchschnittlich bei .88. Die Differenziertheit der Interessen stand in einem Zusammenhang mit den berechneten Stabilitätsindikatoren. Dieser Zusammenhang war für die Stabilitätsindikatoren Gesamtstabilität und Rangordnungsstabilität negativ, für die Profilstabilität positiv.

Methodik Im Abstand von einem Monat wurden 198 Schülerinnen und Schüler der 2. Sek A und B des Kantons Zürich zweimal befragt. Die Stabilitäten wurden anhand von Spearman-Korrelationen für den Zusammenhang der Ausprägung einer Dimension in T1 mit der Ausprägung der Dimension in T2 berechnet. Zur Erfassung des Zusammenhangs zwischen der Differenziertheit und der Stabilität wurden die drei Stabilitätsindikatoren Rangordnungsveränderung (rank change), Profilveränderung (profile change) und Gesamtveränderung (level change) gemäss Hirschi (2010) berechnet. Zusammenhänge zwischen den drei verschiedenen Stabilitätsindikatoren für die drei Modelle mit der Differenziertheit der Interessen in den drei Modellen wurden mittels Spearman-Korrelationen berechnet.

Theoretischer Hintergrund In der Psychologie werden Interessen als das Beachten eines Gegenstandes definiert, welchem ein subjektiver Wert zugeschrieben wird und der eine (theoretische oder praktische) Bedeutung für unsere Bedürfnisse hat. Sie sind erworben, relativ konstant über die Zeit, können das Handeln eines Menschen als Motive beeinflussen und widerspiegeln sich im Selbstkonzept einer Person (Savickas, 1999; Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005) . Holland (1997) entwickelte ein weit verbreitetes Interessenmodell. Er beschreibt darin die sechs Interessentypologien realistischer (realistic) Typ, forschender (investigative) Typ, künstlerischer (artistic) Typ, sozialer (social) Typ, unternehmerischer (enterprising) Typ und konventioneller (conventional) Typ. Die Interessenmodelle von Egloff und Jungo sowie Zihlmann ordnen die Berufe in neun bzw. 22 Interessenfelder ein, um so eine Strukturierung zu erhalten. Die beiden Systeme sind miteinander kompatibel. Die bisherige Forschung konnte zeigen, dass Interessen bereits ab der Pubertät eine gewisse Stabilität aufweisen und mit zunehmendem Alter weiter stabil werden (Swanson, 1999; Low, Yoon, Roberts & Rounds 2005). Welche Faktoren die Stabilität beeinflussen, ist noch nicht gänzlich geklärt. Ein möglicher Einflussfaktor ist die Differenziertheit der Interessen (Bergmann, 1993; Swanson, 1999; Hirschi, 2010).

Verfasserinnen **Andrea Bruschi**
lic. phil., Psychologin
andrea.bruschi@gmx.ch

Luzia Zimmermann
lic. phil., Psychologin
zimmermann.luzia@gmail.com

Problemstellung Die Originalversion des Arbeitsmittels *punch!* wurde 1999 von Bassetti und Kramer (1999) entwickelt und veröffentlicht. Sie diente ursprünglich einer vertieften Auseinandersetzung mit arbeitsbezogenen Tätigkeiten und fand in erster Linie Anwendung in Laufbahngruppen mit stellenlosen Personen. Diese Auseinandersetzung gestaltet sich durch die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild. In den letzten 15 Jahren haben sich sowohl die Zusammensetzung der Laufbahngruppen als auch die Arbeitswelt und damit die Passung der Tätigkeitsbeschreibungen verändert. So war es der Wunsch aus der Praxis, eine Überarbeitung dieses Arbeitsmittels zu realisieren.

Die Masterarbeit befasst sich daher mit zwei Problemstellungen: Die 91 Items (Tätigkeitsbeschreibungen) wurden in einem mehrstufigen Praxisprojekt überarbeitet und neu formuliert, so dass ein Produkt entstand, dessen Items stärker an heutige berufliche Tätigkeiten angelehnt sind und sich zudem auch an Anwender/innen mit höheren Bildungsabschlüssen adressiert. In einem zweiten Schritt überprüften die Autorinnen dieser Arbeit die überarbeiteten und neu formulierten, jetzt 97 Items.

Fragestellungen Die überarbeiteten und neu formulierten Items werden in dieser Masterarbeit auf die Existenz von Gruppenunterschieden und Zusammenhänge überprüft. Die Autorinnen erwarten einen bedeutsamen Unterschied der Selbstbeurteilung des eigenen Könnens und des Zutrauens von arbeitsbezogenen Tätigkeitsbeschreibungen (Hypothese 1). Sie erwarten Gruppenunterschiede bezüglich Zutrauen und Können zwischen Männern und Frauen, Personen mit und ohne Führungserfahrung und in Bezug auf das Alter (Hypothesen 2 a-f).

Resultate Die Auswertung von 94 Fragebogen erwachsener Teilnehmer konnte einen bedeutsamen Unterschied zwischen der Selbstbeurteilung des Könnens und des Zutrauens nachweisen, wobei über alle Tätigkeitsbeschreibungen hinweg die Beurteilung des Zutrauens höher ausfiel als diejenige des Könnens.

Bezüglich Gruppenunterschieden zeigten sich folgende Ergebnisse: Je älter eine Person, desto höher fällt die Selbsteinschätzung aus, eine Fähigkeit zu können. Zusätzlich zeigte sich auch eine Tendenz, dass sich ältere Personen mehr zutrauen. Führungserfahrene Personen zeigten sowohl bei der Bewertung des Könnens als auch des Zutrauens höhere Werte als Personen ohne Führungserfahrung. Weiter wurden auch Geschlechterunterschiede gefunden: Männer beurteilen die Tätigkeitsbeschreibungen bezüglich Können und Zutrauen höher.

Methodik Als Erhebungsinstrument wurden die überarbeiteten Items des Arbeitsmittels *punch!* verwendet. In einer Querschnittsuntersuchung wurden die Teilnehmenden um eine Selbsteinschätzung ihres Könnens und Zutrauens in Bezug auf Tätigkeitsbeschreibungen (überarbeitete Items) gebeten. Auf die Erhebung eines Fremdbildes wurde verzichtet, damit der zeitliche Aufwand für die Teilnehmenden nicht zu gross ausfiel. An der Befragung nahmen 94 erwachsene Personen im Alter zwischen 21 und 65 ($M = 37.74$; $SD = 12.04$) Jahren beider Geschlechter (Männer = 31; Frauen = 63) teil; davon hatten 34 Personen Führungserfahrung.

Die einzelnen Fragestellungen wurden mit dem Statistikprogramm SPSS Version 15.0 ausgewertet. Die statistische Beantwortung der Fragestellungen erfolgte anhand eines Signifikanztests (t-Test für abhängige Stichproben), Korrelationsberechnungen (Pearsons Produkt-Moment Korrelation) und der Berechnung der internen Konsistenz (Cronbachs-Alpha).

Theoretischer Hintergrund Es werden Theorien zum Thema *Selbstbild* und zu *Zutrauen und Können* präsentiert, welche in einem Bezug stehen zum Arbeitsmittel *punch!*. Busshoff (2009) definiert das Selbstbild als einen Komplex von verschiedenen Vorstellungen, die man über sich selber hat. Können ist die Fähigkeit, bestimmte Tätigkeiten erfolgreich auszuführen und Zutrauen ist die innere Überzeugung, sich auf seine Fähigkeiten bei zukünftigen Tätigkeiten verlassen zu können (Busshoff, 2009). Weiter wird Literatur dargestellt zur Bestätigung des Befundes von Gruppenunterschieden in Bezug auf Alter, Geschlecht und Führungserfahrung. Lent et al. (2002) erklären, dass ältere Personen über eine breitere Erfahrung in Leistungssituation verfügen, dies erhöht ihre Selbstwirksamkeitserwartung. Ziegler (2002) weist auf unterschiedliche Sozialisationserfahrungen und Attributionsstile und folglich auf verschiedene Fähigkeitsselbstkonzepte der beiden Geschlechter hin. Rheinberg (2002) erläutert, dass Führungspersonen Gelegenheiten, ihre Tüchtigkeit zu erproben, als anregend erleben, was das Zutrauen in ihre eigenen Fähigkeiten steigert. Zudem werden die Theorien der neun Berufsfelder von Jungo und Egloff (1999) und die Dimensionen Führung und Leistung von Hossiep und Paschen (2003) vorgestellt.

Verfasserinnen Anne Dudan
lic. phil., Psychologin
anne.dudan@gmx.ch

Dominique Weiersmüller
M Sc, Psychologin
dominique.weiersmueller@gmail.com

Problemstellung	<p>Jugendliche mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung stellen eine beachtliche Gruppe von Ratsuchenden in der Berufsberatung der Invalidenversicherung (IV) dar. Den kognitiven Einschränkungen ist in der Beratung dieser Zielgruppe in besonderem Masse Rechnung zu tragen. So bereitet dieser Zielgruppe besonders der Zugang zu ihren Interessen auf sprachlicher Ebene Mühe. Die bestehenden nonverbalen Interessenerkundungsinstrumente Foto-Interessentest F-I-T (Stoll, Jungo & Toggweiler, 2009) sowie der Berufe-Easy (Egli, 2009) arbeiten auf der visuellen Ebene. Sowohl der F-I-T wie auch der Berufe-Easy umfassen Ausbildungen mit einem eidgenössisch anerkannten Ausbildungsabschluss. Vielfach sind jedoch Jugendliche mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung mit einer solchen Ausbildungsform, insbesondere aufgrund der hohen schulischen Anforderungen, überfordert und eine durch die IV unterstützte praktische Ausbildung stellt die passende Ausbildungsform dar. Aus Sicht der Autorinnen fehlen jedoch derzeit geeignete Arbeitsmittel zur Interessenerkundung bei Jugendlichen, welche keinen eidgenössisch anerkannten Ausbildungsabschluss erzielen können und auf eine, durch die IV finanzierte praktische Ausbildung angewiesen sind.</p>
Fragestellungen	<p>Welche Besonderheiten gilt es bei der Interessenerkundung im Hinblick auf eine praktische Ausbildung mit Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung zu beachten?</p> <p>Welche Testverfahren/Arbeitsmittel zur Interessenerkundung werden von IV-BerufsberaterInnen bei dieser Zielgruppe im Hinblick auf eine praktische Ausbildung aktuell verwendet? Welche Vor- und Nachteile haben die Verfahren?</p> <p>Sind weitere oder ergänzende Testverfahren oder Arbeitsmittel für die Interessenerkundung bei Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung erwünscht? Welche Änderungen sollten sie bezüglich Form und Inhalte gegenüber den bisherigen Verfahren enthalten?</p>
Resultate	<p>Bei Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung sollte mit nonverbalen Interessenerkundungsinstrumenten auf Bilderbasis gearbeitet werden. Die Expertinnen kannten kein zeitgemässes Arbeitsmittel, welches explizit auf die Interessenerkundung von Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung ausgerichtet ist. Von allen Expertinnen wurde auf den Berufe-Easy (Egli, 2009) ausgewichen. Alle Berufsberaterinnen sind der Meinung, dass ein neues, nonverbales, praktische Ausbildungen umfassendes Arbeitsmittel für die genannte Zielgruppe hilfreich wäre und im Beratungsalltag Verwendung fände. Basierend auf den genannten Resultaten erfolgte durch die Autorinnen die Entwicklung des neuen Arbeitsmittels «WWW – WO, WAS, WOMIT? Fotoset für praktische Ausbildungen». Erste Rückmeldungen von IV-Berufsberaterinnen nach der Verwendung des neuen Arbeitsmittels «WWW – WO, WAS, WOMIT? Fotoset für praktische Ausbildungen» bei Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung fielen bezüglich Inhalt/Gestaltung, Anpassbarkeit an die Zielgruppe wie auch Anwenderfreundlichkeit positiv aus.</p>
Methodik	<p>Mittels leitfadengestützter Experteninterviews wurden die oben genannten Fragestellungen untersucht. Acht BerufsberaterInnen, alle IV-Berufsberaterinnen von sechs verschiedenen IV-Stellen der Deutschschweiz, fungierten als Expertinnen. Die qualitative Auswertung der Interviews wurde gemäss Kuckartz, Dresing, Rädiker & Stefer (2008) durchgeführt. Die Evaluation des Arbeitsmittels «WWW – WO, WAS, WOMIT? Fotoset für praktische Ausbildungen» erfolgte mittels standardisiertem Fragebogen.</p>
Theoretischer Hintergrund	<p>Die Sprachunabhängigkeit sowie die visuellen Inhalte der Berufsfotos nach Gubler & Gerosa (2013) weisen viele Vorteile auf, vor allem in der Arbeit mit Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung. Auch die Kartensortiertechnik (Tyler, 1981) erfährt häufige Verwendung. In Anlehnung an die Berufsfotos von Gubler & Gerosa (2013) wie auch an die Kartensortiertechnik soll zukünftig mittels «WWW – WO, WAS, WOMIT? Fotoset für praktische Ausbildungen» den Bedürfnissen der Jugendlichen mit einer Lern- oder leichten geistigen Behinderung bei der Interessenerkundung individueller Rechnung getragen werden können.</p>
Verfasserinnen	<p>Claudia Fuchs M Sc, Psychologin claudia.fuchs@hurly-murphy.ch</p> <p>Katrin Randa lic. phil., Psychologin katrin.randa@gmx.ch</p>

Eine Bestandesaufnahme und Bedarfsanalyse unter Experten und Nachwuchsathleten

Problemstellung Die sportliche Karriere eines Athleten endet häufig ungeplant, die Anpassung an das neue Leben braucht Zeit, wird als schwierig erlebt und kann sich u.U. zu einer existentiellen Krise entwickeln (z.B. Alfermann, 2008). Deshalb ist es wichtig, Athleten präventiv bereits während der Sportlaufbahn auf die Zeit nach der sportlichen Karriere vorzubereiten. Besondere Bedeutung dürfte dabei der Unterstützung der Athleten (1) bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Sport und Ausbildung bzw. Beruf, (2) bei der Planung einer Berufsausbildung sowie (3) bei der Gestaltung der späteren (aussersportlichen) Berufslaufbahn zukommen (z.B. Alfermann, 2008; Wippert, 2011). Während auf theoretischer Ebene viele Erkenntnisse zur Bewältigung von Transitionen während und nach der sportlichen Laufbahn existieren, ist nur wenig bekannt über die konkreten Unterstützungsangebote und tatsächlichen Abläufe in der Praxis bei Schweizer Athleten.

Ziel des vorliegenden Praxisprojektes ist es daher, im Sinne einer Bestandesaufnahme Unterstützungsangeboten und deren Bekanntheit bzw. Nutzung nachzugehen und auf dieser Grundlage einen allfälligen Optimierungsbedarf abzuleiten. Die Ergebnisse können als empirische Grundlage für konkrete Massnahmen in der Praxis und auch als Handlungsempfehlungen für die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung, Verbänden sowie weiteren Akteuren herangezogen werden.

Fragestellungen Wie sieht das Angebot an professionellen, institutionalisierten Unterstützungsmöglichkeiten für Leistungssportler bei beruflichen Übergängen aus? Wie steht es um die Bekanntheit und Nutzung dieser Angebote? Wo besteht allfälliger Optimierungsbedarf hinsichtlich dieser Angebote?

Resultate *Ergebnisse der Experteninterviews (Schritt 1).* Die Experteninterviews haben aufgezeigt, dass in der Schweiz in den vergangenen zehn Jahren eine grosse Bandbreite an Unterstützungsangeboten und Anlaufstellen für die spezifischen Anliegen von Leistungssportlern im Zusammenhang mit der nachsportlichen Laufbahn entwickelt wurden. Dabei bestehen derzeit deutliche kantonale und regionale Unterschiede im Ausbau sowie der Bekanntheit und Nutzung dieser Dienstleistungen. Analog zu den Nachwuchsspielern sind sich die Expertinnen aus den Unterstützungsangeboten aber weitgehend einig, dass die vorhandene Palette an Unterstützungsangeboten nach heutigem Stand grundsätzlich ausreiche und keine gänzlich neuen Formen entwickelt werden müssten.

Ergebnisse der Athletenbefragung (Schritt 2). Die Befragung der Nachwuchsathleten hat u. a. aufgezeigt, dass die Spieler damit rechneten, dass ihre Karriere im Sport noch lange dauern werde und sie in den folgenden fünf Jahren vom Leistungssport leben können. Die Athleten waren überwiegend der Ansicht, dass sie ihre sportliche Karriere altersbedingt oder selbstbestimmt beenden werden. Es zeigte sich aber auch ein starkes Bewusstsein für die Bedeutung einer Ausbildung im Hinblick auf die nachsportliche berufliche Laufbahn: Die Mehrheit der Athleten absolvierten nebst dem Sport eine Berufslehre oder eine schulische Ausbildung, sie kannten Unterstützungsangebote wie leistungssportfreundliche Lehrbetriebe, Sportschulen etc. und sie gaben an, dass das Thema auch für ihr Umfeld wichtig sei und sie darüber sprechen. Allerdings war Vereinbarkeit für die Nachwuchssportler ein wichtigeres Thema als das Ende der sportlichen Karriere. Die meisten Athleten haben bereits einmal ein Unterstützungsangebot genutzt. Die meistgenannten und bekanntesten Unterstützungsangebote waren: Sportschulen, leistungssportfreundliche Lehrbetriebe sowie die öffentliche Berufsberatung / BIZ.

Weder die Experten noch die Nachwuchsathleten sahen einen konkreten Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsangeboten. Aus Expertensicht bestand allerdings ein Optimierungsbedarf bei den bestehenden Angeboten. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass die Nachwuchsathleten kaum weiteren Bedarf sahen, weil sie dem Thema berufliche Karriere nach dem Sport noch wenig Beachtung schenken.

Gesamthaft betrachtet ergibt sich aus den Ergebnissen ein Optimierungsbedarf hinsichtlich der bestehenden Unterstützungsangebote. Diesbezüglich werden mögliche Ansatzpunkte abgeleitet sowie konkrete Massnahmen vorgeschlagen. Abschliessend wird festgehalten, dass durch das Projekt erstmals (1) eine über verschiedene Akteure konsistente Bestandesaufnahme zu Unterstützungsangeboten hinsichtlich sportlicher Karriere-Übergänge in der Schweiz vorliegt, somit (2) Aussagen zur Bekanntheit und Nutzung dieser Angebote bei einer ausgewählten Zielgruppe möglich wurden sowie (3) Empfehlungen für Optimierungsansätze resultierten.

Methodik Es wurde ein schrittweises Vorgehen mit Einbezug von zwei Perspektiven gewählt: Die Expertenbefragung (Schritt 1) diente dazu, die aktuelle Situation von vorhandenen Unterstützungsangeboten, deren Nutzung sowie Optimierungsmöglichkeiten aus Expertensicht zu erheben. Als Experten wurden drei erfahrene und engagierte Schlüsselfiguren von Seiten der Unterstützungsangebote sowie ein Sportpsychologe befragt.



Die Athletenbefragung (Schritt 2) diente dazu, die Sicht der Zielgruppe der Angebote zu erfassen. 121 Nachwuchssportler der Sportarten *Fussball* und *Eishockey* zwischen 13 und 21 Jahren wurden dazu befragt, inwiefern sie sich auf die nachsportliche Laufbahn vorbereiten, welche Unterstützungsangebote sie kennen und nutzen, und ob aus ihrer Sicht Optimierungsbedarf besteht. Die Athletenbefragung erfolgte mit einem Fragebogen, der auf der Grundlage der Experteninterviews und in Konsultation der bestehenden Forschungsliteratur eigens entwickelt wurde.

Theoretischer Hintergrund

Karriereverläufe und Karriereübergänge von Leistungssportlern sind wissenschaftlich breit erforscht (z.B. Park, Lavalley & Tod, 2012). Veränderungen im Leben eines Athleten, wie sie bspw. mit dem Karriereende eintreten, können mitunter erhebliche Anpassungsleistungen auf Seiten des Athleten erfordern (z.B. Alfermann, 2008; Wyllemann, Lavalley & Alfermann, 1999). Auch wenn heute solche Übergänge nicht mehr nur mit negativen Konsequenzen assoziiert werden (Alfermann & Stambulova, 2007; Schmid & Seiler, 2009), wird die Bedeutung der Unterstützung von Karriereübergängen bei Leistungssportlern durch die zunehmende Professionalisierung des Leistungssports weiterhin zunehmen (Alfermann, 2008). Für eine möglichst günstige Bewältigung der Transition zu Ende einer sportlichen Laufbahn (Taylor & Ogilvie, 1994) ist zunächst (1) die subjektive Auffassung eines Sportlers über die Freiwilligkeit seines Karriereendes bedeutend (z. B. Alfermann & Stambulova, 2007; Stambulova, Alfermann, Statler & Côté, 2009). (2) Eine rechtzeitige Planung und Zielsetzung für das Leben nach dem Sport hat sich als förderlich für das Erleben positiver Emotionen und die allgemeine Lebenszufriedenheit erwiesen (Alfermann & Stambulova, 2007). (3) Eine zentrale Rolle für einen günstigen Verlauf des Karriere-Endes scheint des Weiteren die Ausformung der athletischen Identität zu spielen (Schmid & Seiler, 2009). (4) Nicht zuletzt spielen auch die individuellen und sozialen Ressourcen eines Sportlers eine wichtige Rolle in der Bewältigung des Karriere-Endes (z.B. Alfermann & Stambulova, 2007).

Die Planung der Nachkarriere und die Nutzung von Unterstützungsangeboten oder -programmen erfolgt oft erst zu einem späten Zeitpunkt (North & Lavalley, 2004) oder wird als unwichtig angesehen (z.B. Gorely, Lavalley, Bruce, Teale & Lavalley, 2001). Deswegen gibt es verschiedene Interventionsprogramme, um Karriereübergänge im Leistungssport zu begleiten und Athleten gezielt auf das Leben nach der sportlichen Karriere vorzubereiten (z.B. Alfermann, 2008; Alfermann & Stambulova, 2007; Danish, Petitpas & Hale, 1993; Nagel & Conzelmann, 2006; North & Lavalley, 2004; Park, Lavalley & Tod, 2012; Wylleman & Lavalley, 2004). In der Schweiz bietet bspw. *Swiss Olympic* das *Athlete Career Programme (ACP)* an – ein Dienstleistungspaket, das darauf abzielt, Elite-, olympische und paralympische Athleten durch verschiedene Angebote wie Bewerbungstrainings und Stellenvermittlung beim Übergang in die nachsportliche Laufbahn Hand zu bieten. *Swiss Olympic* arbeitet dabei auch mit einem Netzwerk aus Beratern der Kantonalen Berufsinformationszentren (BIZ) zusammen, die sich auf die Beratung von Sportlern und Trainern spezialisiert haben.

Verfasserinnen

Karin Hösli

lic. phil., Psychologin

karin.hoesli@gmail.com

Barbara Moser

lic. phil., Psychologin

barbara.moser25@gmail.com

Problemstellung Die Erfassung von Interessen im Zusammenhang mit Entscheidungen welche die Ausbildungs- und Berufswahl betreffen ist besonders wichtig. Zur Erfassung der Berufsinteressen dienen Testinstrumente. Ein erst kürzlich erschienener Interessentest stellt der Berufsfeldertest 22 (BFT22) von Jungo und Zihlmann (2012) dar. Ziel der Arbeit ist die Überprüfung der Validität des Testinstrumentes BFT22. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Konstruktvalidität gelegt, da diese bis jetzt noch nicht geprüft wurde. Zur Beurteilung der psychometrischen Güte eines Tests ist nach der Testkonstruktion die Validierung des entwickelten Instruments unabdingbar (Fisseni, 1997). Die Validität eines psychometrischen Tests ist ein wesentliches Kriterium zum Nachweis seiner Effektivität und seines Nutzens, um schliesslich wissenschaftlich fundierte Aussagen machen zu können (Bortz, 2005; Fisseni, 1997). Ferner ist für die Praxis die Untersuchung, ob das Testinstrument BFT22 die beruflichen Interessen von Jugendlichen tatsächlich erhebt, im Rahmen der Qualitätssicherung unerlässlich.

Fragestellungen Es soll untersucht werden, ob der BFT22 die beruflichen Interessen von Jugendlichen valide misst.

Resultate Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Subskalen des BFT22 signifikant positive Korrelationen zu den gleichen Interessendimensionen des AIST-R sowie des Interessenkompasses aufweisen. Diese Ergebnisse sprechen demnach für die konvergente Validität des BFT22. Da sowohl der AIST-R wie auch der Interessenkompass wissenschaftlich überprüft worden sind und nachgewiesenermassen die beruflichen Interessen messen, gilt dies nun auch für den BFT22. Anders sieht es bei der diskriminanten Validität aus. Die Mehrzahl der ungleichen Interessendimensionen wiesen signifikante Korrelationen auf, was gegen die diskriminante Validität des BFT22 spricht. Die Ergebnisse lassen darauf schliessen, dass die verschiedenen Dimensionen des BFT22 nicht voneinander unabhängig sind. Im Manual des BFT22 wird diese Annahme bestätigt (Jungo & Zihlmann, 2012). Die diskriminante Validität des BFT22 ist demnach nicht gegeben. Da die konvergente Validität jedoch nachgewiesen werden konnte und zudem die Korrelationen gleicher Dimensionen in den meisten Fällen höher ausfielen als die Korrelationen ungleicher Dimensionen, spricht dies dennoch für die Konstruktvalidität des BFT22. Zudem eignet sich die diskriminante Validität nicht besonders zur Überprüfung der Validität eines Instrumentes, dessen Dimensionen so stark voneinander abhängig sind. Der BFT22 kann daher als konstruktvalide im Sinne der konvergenten Validität bezeichnet werden. Es konnten zudem signifikant positive Zusammenhänge zwischen dem aktuellen Berufswunsch und dem BFT22 gefunden werden. Diese Ergebnisse zeigen auf, dass der BFT22 als kriteriumsvalide im Sinne der Übereinstimmungsvalidität bezeichnet werden kann. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse zeigen auf, dass sich die 22 Berufsfelder des BFT22 weitgehend durch die sechs Dimensionen nach Holland repräsentieren lassen. Da der BFT22 sowohl die 22 Berufsfelder nach Zihlmann wie auch die sechs Dimensionen nach Holland messen soll und entsprechend auf beiden Theorien, basiert spricht es für die faktorielle Validität des BFT22. Gemäss diesen Ergebnissen ist es daher theoretisch nicht sinnvoll, die Berufe in so viele unabhängige Dimensionen aufzuteilen. Es scheint nicht 22 voneinander unabhängige Faktoren zu geben, die 22 klar trennbare Berufsfelder messen. Dies erstaunt nicht, da bereits Jungo und Zihlmann (2012) bei der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Berufsfeldern des BFT22 zahlreiche signifikante Korrelationen zwischen verschiedenen Dimensionen gefunden haben. Die 22 Berufsfelder des BFT22 scheinen demzufolge ein rein theoretisches Konstrukt zu sein, das sich durch die empirischen Daten nicht bestätigen lässt. Stattdessen lassen sich die 22 Berufsfelder in theoretisch plausible Dimensionen zusammenfassen. Dennoch kann es in der Praxis aus berufskundlicher Sicht Sinn machen, in die Auswertung des Interessenverfahrens weiterhin die 22 Berufsfelder nach Zihlmann zu berücksichtigen, da diese Kategorisierung in den Berufsberatungs- und Informationszentren der Schweiz weit verbreitet ist und täglich angewandt wird.

Anhand von Spearman Rangkorrelationen konnte aufgezeigt werden, dass es einen signifikanten Zusammenhang gibt zwischen den Ergebnissen des BFT22 und der Geschlechtstypik. Die Geschlechtstypik scheint eine entscheidende Rolle bei der Bildung der beruflichen Interessen und somit generell bei der Berufswahl zu spielen. Auch zwischen den Ergebnissen des BFT22 und dem Prestige konnte ein signifikanter Zusammenhang aufgezeigt werden. Somit scheint auch der Faktor *Prestige* eine wichtige Rolle bei der Beurteilung der beruflichen Interessen und bei der Berufswahl zu spielen. Die Hypothese zur beruflichen Selbstwirksamkeit konnte nicht klar beantwortet werden. Es gab teilweise signifikante Zusammenhänge zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeit und den Ergebnissen des BFT22, jedoch nur bei sechs von 22 gemeinsamen Berufsfeldern. Zudem waren alle sechs signifikanten Korrelationen negativ. Dies bedeutet, dass das Interesse in denjenigen Berufsfeldern höher ausfiel, bei denen es einen Beruf gab, für den sich die Jugendlichen interessierten, den sie sich aber nicht zutrauten. Dieser Zusammenhang wurde so nicht erwartet. Eine mögliche Erklärung

zung für den negativen Zusammenhang wäre, dass sich die Jugendlichen zwar einen bestimmten Beruf aus einem Berufsfeld nicht zutrauen, sich aber dennoch für das Berufsfeld an sich interessieren. Da es in diesem Berufsfeld auch noch andere Berufe gibt, die weniger anspruchsvoll sind und die sich die Jugendlichen vielleicht eher zutrauen, könnte das Interesse am Berufsfeld trotzdem aufrechterhalten bleiben, auch wenn sich die Jugendlichen einen Beruf aus diesem Berufsfeld nicht zutrauen. Um die Frage nach dem Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und beruflichen Interessen zu beantworten, wären daher noch weitere Untersuchungen notwendig.

Methodik

Die Validität des BFT22 wurde anhand von Beziehungen zu bestehenden Interessenverfahren (Allgemeiner Interessen-Struktur-Test AIST-R, Interessenkompass) und dem aktuellen Berufswunsch untersucht. Des Weiteren wurde eine Faktorenanalyse zur Überprüfung der Faktorenstruktur durchgeführt. Zudem wurde überprüft, ob ein Zusammenhang besteht zwischen den Ergebnissen des BFT22 und den Faktoren *Geschlechtstypik*, *Prestige* und *berufliche Selbstwirksamkeit*. Als Stichprobe dienten 232 Schüler/innen der 8. und 9. Klassen aus ländlichen und städtischen Gebieten des Kantons Bern. Sechs Klassen füllten den BFT22 und den AIST-R aus, sechs Klassen den BFT22 und den Interessenkompass. Dabei waren bei beiden Stichprobenhälften sowohl beide Schuljahre (8. und 9. Klasse) als auch alle drei Schulniveaus (Real-, Sekundar- und Spezielle Sekundar-stufe/Gymnasium) vertreten. Es handelt sich um eine Quotenstichprobe, daher um eine anfallende Stichprobe mit Schichtung (Schuljahr, Schulniveau). Das Alter der Schülerinnen und Schüler bewegt sich zwischen 13 und 17 Jahren.

Mit den erhobenen Daten wurde die Konstruktvalidität (konvergente und diskriminante Validität) anhand von Spearman Rangkorrelationen berechnet. Ursprünglich sollte dieser Zusammenhang mit Pearsons Produkt-Moment-Korrelationen berechnet werden. Da jedoch alle 22 Skalen des BFT22 signifikant von einer Normalverteilung abwichen, musste auf ein nichtparametrisches Verfahren zurückgegriffen werden. Durch eine Faktorenanalyse wurde zudem die faktorielle Validität überprüft. Des Weiteren wurde anhand von Spearman Rangkorrelationen der Zusammenhang zwischen dem aktuellen Berufswunsch und den Ergebnissen des BFT22 berechnet (Kriteriumsvalidität). Auch zur Überprüfung des Zusammenhanges zwischen BFT22 und Prestige, Geschlechtstypik und beruflicher Selbstwirksamkeit wurden Spearman Rangkorrelationen gerechnet.

Theoretischer Hintergrund

Interessen spielen in der Berufswahl eine wichtige Rolle. Der Berufsinteressentest BFT22 (Jungo & Zihlmann, 2012) unterstützt die Abklärung von Interessenstrukturen bei Jugendlichen im 8. und 9. Schuljahr, indem er zu einem oder mehreren Berufsfeldern hinführt. Der BFT22 ist ein verbaler Berufsinteressentest, der folgende drei Modelle der Berufsinteressen integriert:

- 1) das Modell von Egloff und Jungo mit 9 Berufsinteressenfeldern (Jungo & Egloff, 1999),
- 2) das Modell von Zihlmann mit 22 Berufsfeldern (Zihlmann, 2002) und
- 3) das Modell von Holland mit 6 Interessendimensionen (Holland, 1997).

Neben den Interessen werden zusätzlich zwei zentrale Einflussfaktoren der Berufswahl *Prestige* und *Geschlechtstypik* erfasst, welche der Theorie von Gottfredson (2002) entstammen. Bisher gibt es noch kein diagnostisches Instrument, das diese drei aktuellen Modelle und die beiden genannten Faktoren integriert, was den BFT22 in dieser Form einzigartig macht.

Verfasserinnen

Sarah Walther
lic. phil., Psychologin
sarah.walther82@gmail.com

Simone Wehrli
M Sc in Psychology
simone.wehrli@gmx.ch

Problemstellung	Aktuell sind keine verbalen psychodiagnostischen Verfahren in allen vier schweizerischen Landessprachen anwendbar. Berufsberaterinnen und Berufsberater aus den italienisch- sowie romanischsprachigen Regionen der Schweiz sind oft benachteiligt und verfügen über ein eingeschränktes Instrumentenspektrum für ihre Berufs-, Studien und Laufbahnberatungen.
Fragestellungen	<p>Die Hauptidee der vorliegenden Masterarbeit ist, den Berufsfeldertest 22 (BFT22) von Jungo und Zihlmann auf Italienisch zu übersetzen und diesen für die italienische Schweiz zu normieren. Die Praxisrelevanz besteht somit darin, dass die Onlineversion des BFT22 auf Italienisch Ende 2014 aufgeschaltet werden kann.</p> <p>Dazu überprüft die Arbeit Hypothesen, ob es signifikante Unterschiede bezüglich der Interessen der Schülerinnen und Schüler der zwei Kantone, die die italienische Schweiz bilden, gibt.</p>
Resultate	<p>Die vorliegende Arbeit zeigt ähnlich Ergebnisse wie bei den Resultaten der Originalversion des BFT22 von Jungo und Zihlmann. Sowohl die Reliabilität als auch die Validität der italienischen Version des BFT22 weisen vergleichbare Werte zur deutschen Version des BFT22 auf.</p> <p>Die Hypothesen der vorliegenden Arbeit haben nur wenige signifikante Unterschiede bezüglich der beruflichen Interessen der Schülerinnen und Schüler aus den Kantonen Tessin und Graubünden gezeigt. Die grössten signifikanten Unterschiede zwischen beiden Kantonen wurden in den sozialen und gesundheitlichen Bereichen sowie in der S-Dimension nachgewiesen. Schülerinnen und Schüler aus dem Kanton Tessin haben signifikant mehr Interessen für die obgenannten Bereiche und Dimension als die italienischsprachigen Schülerinnen und Schüler aus dem Kanton Graubünden. Diese Ergebnisse weisen auf regionale Unterschiede hin.</p>
Methodik	Die Übersetzung der Items von der deutschen zur italienischen Version beinhaltete drei Phasen: Die doppelte Übersetzung der Items, die Kreuzkontrolle zwischen den zwei Übersetzungen und am Schluss der Vortest. Da die Struktur des Fragebogens sowie der Inhalt der Items bereits von der deutschen Version definiert waren, wurde der Schwerpunkt des Vortests ausschliesslich auf die Verständlichkeit der auf Italienisch übersetzten Items gesetzt. Die Organisation der Eichstichprobe erfolgte sowohl in den Oberstufenschulen des Kantons Tessin als auch in denen der vier Südtäler des Kantons Graubünden. Nach der Datenerhebung wurden die Daten im statistischen Programm SPSS eingegeben. Für die Angabe zur Stichprobe, für die Reliabilität und für die Validität der Skalen sowie für die Überprüfung der Hypothesen wurden Häufigkeitsauszählungen, Skalenanalysen und statistische Tests berechnet.
Theoretischer Hintergrund	Der theoretische Hintergrund der vorliegenden Arbeit basiert auf dem theoretischen Hintergrund der deutschen Version des BFT22. Der BFT22 stützt sich auf die drei Interessenmodelle, auf welchen der Test aufgebaut ist: Das Modell nach Zihlmann mit 22 Berufsfeldern, das Modell nach Egloff und Jungo mit neun Berufsinteressenfeldern sowie das Modell von Holland mit den sechs RIASEC-Dimensionen. Zudem dient die Theorie von Gottfredson als Grundlage für die Einflussfaktoren der Berufswahl: Prestige und Geschlechtstypik.
Verfasser	Francesco Vassella M Sc in Psychology francesco.vassella@gmail.com