

**Rezension für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

**Verfahren**

## Karriere-Ressourcen Fragebogen (CRQ)

Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C.S., Spurk, D. & Hänggli, M. (2018). Universität Bern.

**Kategorie**

Selbstexplorationsverfahren

### 1 Beschreibung

#### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der Fragebogen dient der persönlichen Standortbestimmung und Laufbahnplanung und kann zur Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit und von zentralen Ressourcen für beruflichen Erfolg verwendet werden. Er dient der Abklärung des Interventionsbedarfs von Klientinnen und Klienten, als Grundlage zur Planung einer Intervention, als Instrument zur Wirksamkeitsmessung und Qualitätsentwicklung und auch als didaktisches Instrument im Unterricht über Laufbahnentwicklung oder Laufbahnberatung. Der CRQ kommt in der Laufbahnberatung, der Personalentwicklung, im Coaching und in der Forschung zum Einsatz.

#### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Berufstätige und Studierende aller Altersgruppen und Berufsbereiche.

#### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Die Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit der Frage, welche Faktoren notwendig sind, damit Personen Karriereerfolg erleben. Es wird dabei unterschieden zwischen objektivem Karriereerfolg, der normalerweise mit Gehalt und Beförderung erhoben wird und subjektivem Karriereerfolg, welcher die persönliche Bewertung der eigenen Karriereentwicklung gemessen an eigenen Vorstellungen und Werten widerspiegelt. Auf dieser breiten Grundlage und aufbauend auf dem Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi (2012) erfassen die Autoren mit dem CRQ zentrale Korrelate von Karriereerfolg auf eine ökonomische Art.

Durch die Integration des Wissens aus verschiedenen Modellen und die Anpassung des Karriere-Ressourcen Modells von Hirschi (2012) wurden vier Schlüsselbereiche und 13 Komponenten an Prädiktoren von Karriereerfolg identifiziert, die mit dem CRQ erfasst werden:

##### 1. Wissen und Kompetenzen

- Berufliche Expertise: Berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten.
- Arbeitsmarktwissen: Allgemeines Wissen über den Arbeitsmarkt und Arbeitstrends.
- Allgemeine Fähigkeiten: Fähigkeiten und Kompetenzen, die in einer Vielzahl von Berufen nützlich sind.

##### 2. Motivation

- Wichtigkeit der Arbeit: Ausmass an emotionaler Verbundenheit mit der Arbeitsrolle.
- Zutrauen: Überzeugung, dass man fähig ist, seine Laufbahn erfolgreich zu entwickeln.
- Klarheit: Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen.

### 3. Umfeld

- Entwicklungsmöglichkeiten: Persönlich interessante Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, für das man gegenwärtig tätig ist (nur in der Version für Berufstätige).
- Organisationale Unterstützung: Unterstützung zur Karriereentwicklung durch das Unternehmen/die Hochschule, für welches man gegenwärtig tätig ist.
- Arbeitsherausforderung: Anwendung und Entwicklung von persönlich wichtigen Fähigkeiten in der gegenwärtigen Arbeitsstelle/Studium.
- Soziale Unterstützung: Unterstützung zur Laufbahnentwicklung durch andere Personen.

### 4. Aktivitäten

- Netzwerken: Aktivitäten in Bezug auf soziale Kontakte aufbauen, pflegen und nutzen, um die eigene Laufbahn zu entwickeln.
- Informieren über Möglichkeiten: Aktivitäten in Bezug auf Informationen über Laufbahnmöglichkeiten sammeln.
- Kontinuierliches Lernen: Aktivitäten in Bezug auf arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten erweitern und auf dem aktuellen Stand halten.

---

## 1.4

### Material

Auf der Online-Test-Plattform <https://otp.sdbb.ch/login/otp/> unter Dokumentation der Testverfahren stehen folgende Dokumente zum CRQ zur Verfügung:

- Anwendungsmanual Karriere-Ressourcen Fragebogen
- Arbeitsheft Berufstätige / Arbeitsheft Studierende
- Vertiefungsfragen für Berufstätige / Vertiefungsfragen für Studierende
- Musterbericht CRQ Berufstätige / Musterbericht CRQ Studierende
- Leitfaden für Fachpersonen
- Kurzbeschreibung CRQ

Informationen über die OTP sind auf [www.test.sdbb.ch](http://www.test.sdbb.ch) zu finden.

Der CRQ ist in deutscher und englischer Sprache unter [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) durchführbar.

---

## 1.5

### Anwendungen

---

### 1.5.1

#### *Durchführung und Auswertung*

##### *Durchführung*

Der CRQ wird auf der Online-Test-Plattform <https://otp.sdbb.ch/login/otp/> und auf [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) angeboten und besteht in der Version für Berufstätige aus 42 Items und in der Version für Studierende aus 39 Items, welche auf einer 5-Punkte Skala beantwortet werden: trifft gar nicht zu (1), trifft wenig zu (2), trifft mittelmässig zu (3), trifft überwiegend zu (4), trifft völlig zu (5). Die Durchführung beansprucht ca. 10 Minuten.

##### *Auswertung*

Differenzierte Auswertung auf Ebene der vier übergeordneten Bereiche sowie für 13 verschiedene Faktoren in der Version für Berufstätige und 12 Faktoren in der Version für Studierende.

---

### 1.5.2

#### *Interpretation*

Eine höhere Ausprägung auf einem Faktor bedeutet, dass die Person in diesem Bereich über gut ausgeprägte Ressourcen verfügt. Tiefe Werte zeigen, dass wichtige Ressourcen nicht gut ausgeprägt sind. Aussagen lassen sich sowohl im persönlichen Vergleich machen (Rohwerte), als auch im Vergleich zu einer Referenzgruppe (Normwerte).

---

## 1.6

### Gütekriterien, Literatur

---

### 1.6.1

#### *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

##### *Objektivität:*

Die Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität des Instrumentes ist durch die schriftliche Instruktion, die standardisierte Auswertung und die klare Beschreibung und Definition der Bereiche und Faktoren gegeben.

#### *Reliabilität:*

Die Reliabilität der Faktoren für die deutsche Version wurde anhand einer Gesamtstichprobe von N = 1'666 Personen, davon n = 856 Berufstätige und n = 810 Studierende erfasst. Die Reliabilität wurde anhand des Koeffizienten der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha) bestimmt. Die Berechnung erfolgte getrennt für beide Testversionen (Berufstätige und Studierende). Die Reliabilitätsanalysen für jeden Faktor zeigen eine genügend hohe Reliabilität, für Berufstätige im Bereich von  $\alpha = .82$  bis  $.92$  und für Studierende im Bereich von  $\alpha = .73$  bis  $.91$ .

#### *Validität:*

##### **Konstruktvalidität**

Es zeigten sich standardisierte Faktorenladungen der Items bei den intendierten Faktoren zwischen  $.67$  und  $.92$  bei den Berufstätigen sowie zwischen  $.59$  und  $.91$  bei den Studierenden. Die bivariaten Korrelationen der Faktoren variierten zwischen  $.08$  (Arbeitsherausforderung und Informieren über Möglichkeiten) und  $.81$  (Entwicklungsmöglichkeiten und Organisationale Unterstützung) in der Berufstätigen-Stichprobe sowie zwischen  $.14$  (Wichtigkeit des Studiums und Arbeitsmarktwissen) und  $.67$  (Informieren über Möglichkeiten und Arbeitsmarktwissen) in der Studierenden-Stichprobe.

##### **Konvergente Validität**

Zur Überprüfung der konvergenten Validität wurden Korrelationen der CRQ Faktoren mit diversen Messinstrumenten, welche ähnliche Konstrukte messen, untersucht. Wie erwartet, waren gewisse Korrelationen, (z.B. für Karrieremöglichkeiten, Networking) hoch ( $r = >.70$ ). Andere Korrelationen (z.B. Karrierebezogene Selbstwirksamkeit, Soziale Unterstützung) sind moderat bis hoch ( $r = .38$  bis  $.70$ ).

##### **Kriteriumsvalidität**

Es wurde der Zusammenhang zwischen den CRQ-Faktoren und erhobenen Variablen von Karriereerfolg überprüft (Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Gehalt und Beförderungen). Es zeigten sich überwiegend signifikante und positive Korrelationen mit allen erhobenen Erfolgsmassen. Multiple Regressionsanalysen zeigten, dass die 13 CRQ-Faktoren 47% der Varianz von Karrierezufriedenheit ( $p < .001$ ), 58% von Arbeitszufriedenheit ( $p = .001$ ), 14% von Gehalt ( $p = .001$ ), sowie 15% von Beförderungen ( $p < .001$ ) erklären können.

##### **Relative-Weight Analysen**

Relative-Weight Analysen dienen zur Bestimmung der relativen Wichtigkeit einzelner, miteinander korrelierender Variablen bei der Vorhersage desselben Kriteriums. Bei der Karrierezufriedenheit zeigte sich, dass Zutrauen (18.9%), organisationale Unterstützung (14.5%) sowie Arbeitsherausforderung (14.8%) den relativ grössten Anteil an Varianz erklären. Bei der Arbeitszufriedenheit liegt das grösste Gewicht auf Arbeitsherausforderung (26.7%), organisationale Unterstützung (20.6%) sowie Wichtigkeit der Arbeit (10.7%). Am meisten Varianz im Vergleich zu den anderen Korrelaten wird beim Gehalt durch berufliche Expertise (37.5%), Zutrauen (11.7%) und Entwicklungsmöglichkeiten (10.7%) erklärt. Bei den Beförderungen machen berufliche Expertise (19.9%), Zutrauen (11.3%), Klarheit (12.9%) sowie Entwicklungsmöglichkeiten (15.2%) den grössten Anteil aus.

---

#### 1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

---

---

#### 1.6.3 *Normen*

CRQ Berufstätige: Es bestehen Normen, differenziert nach Altersgruppen ( $\leq 29$  Jahre; 30 – 45 Jahre;  $\geq 46$  Jahre), die aufgrund einer heterogenen Stichprobe von 748 Berufstätigen aus diversen Berufsbereichen aus dem deutschsprachigen Raum erstellt wurden. Die Personen sind zwischen 19 und 65 Jahre alt. 40% sind weiblich, 60% männlich. Die statistischen Auswertungen haben ergeben, dass sich die Ausprägungen der Karriere-Ressourcen von Personen unterschiedlichen Alters signifikant unterscheiden.

CRQ Studierende: Es bestehen Geschlechter-Normen aufgrund einer heterogenen Stichprobe von 724 Studierenden zwischen 17 und 30 Jahren aus diversen Fachrichtungen aus dem deutschsprachigen Raum. 69% sind weiblich 31% männlich. Die statistischen Auswertungen haben ergeben, dass sich die Ausprägungen der Karriere-Ressourcen zwischen den Geschlechtern signifikant unterscheiden.

---

## 1.7

### Literaturhinweise

- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (in press). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. doi: 10.1177/1069072717695584
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), 369-383.
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In Zihlmann, R. (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Auflage). Bern: SDBB.

---

## 2

### Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

#### 2.1

##### Anwendungsqualitäten

Der Karriere-Ressourcen Fragebogen ist mit seinen breit abgestützten Prädiktoren von Berufserfolg auf wissenschaftlichem Hintergrund ein geeignetes Verfahren für die persönliche berufliche Standortbestimmung und Laufbahnplanung. Gewinnbringend sind neben dem umfassenden persönlichen Bericht auch die Hintergrundinformationen zu den Karriere-Ressourcen, mit Anregungen, wie sie für die eigene Laufbahn angewendet und entwickelt werden können. Da der CRQ nur auf Karriere-Ressourcen fokussiert, die entwickelbar sind, kann er auch als Ergänzung zu einem Persönlichkeitstest eingesetzt werden und vermag einen deutlichen Mehrwert zu einer vertieften Auseinandersetzung mit seiner persönlichen Laufbahn zu liefern. Der CRQ ist jedoch kein Interessen- oder Persönlichkeitstest und eignet sich daher nicht für die Bestimmung von passenden Berufen und Ausbildungen.

---

#### 2.2

##### Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Der Karriere-Ressourcen Fragebogen eignet sich in der Laufbahnberatung im Kontext einer Standortbestimmung um Stärken von Klienten zur Laufbahnentwicklung zu identifizieren oder die Ursachen für Schwierigkeiten in der Laufbahnentwicklung besser zu verstehen. Der CRQ vermag zusätzliche, umfassende Informationen für die Beraterische Arbeit mit Klienten zu liefern und unterschiedliche und bisher vielleicht unbekannte Aspekte aufzuzeigen.

Mit den Zusatzinformationen und Anleitungen können Ressourcen gezielt aktiviert und gesteigert werden. Der CRQ zeigt auf, wie Kunden am effizientesten und ökonomischsten unterstützt werden können. Die Beratungsperson kann eine spezifische Intervention vorschlagen, welche am besten zu den Bedürfnissen der Klienten passt. Damit der Nutzen für die Klienten gross ist, muss sich die Beratungsperson mit den Testergebnissen vorgängig differenziert auseinandersetzen und sich über allfällige Interventionen zur Laufbahnförderung Gedanken machen. Von den Klienten wird eine hohe Bereitschaft zur kritischen Auseinandersetzung mit ihren Karriere-Ressourcen und eine überdurchschnittliche Fähigkeit zur Selbstreflexion erwartet. Unter Zeitdruck und bei ungenügender Vorbereitung der Beratungsperson besteht die Gefahr, dass das Ergebnis zu mehr Unsicherheit als zu Klarheit führt.

---

#### 2.3

##### Anmerkungen

---

**Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezension, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.