

## Karriere-Ressourcen Fragebogen (CRQ)

Testverfahren

Andreas Hirschi, Noemi Nagy, Franziska Baumeler, Claire S. Johnston & Daniel Spurk; Madeleine Hänggli

### Fragestellung / Anwendungsbereich

Wissenschaftlich fundierter Fragebogen zur persönlichen Standortbestimmung und Laufbahnplanung. Erfasst werden zentrale laufbahnbezogene Ressourcen.

Der CRQ eignet sich als Grundlage zur Bearbeitung von folgenden

#### **Fragestellungen:**

- „Welche Stärken und Unterstützung habe ich, um beruflich voranzukommen und berufliche Herausforderungen zu bewältigen?“
- „In welchen Bereichen habe ich Schwächen, die meine berufliche Entwicklung hemmen könnten?“

#### Mögliche **Anwendungsgebiete:**

- Stärken von Klienten zur Laufbahnentwicklung identifizieren (Standortbestimmung; Laufbahnberatung)
- Ursachen für Schwierigkeiten in der Laufbahnentwicklung besser verstehen
- Vorhandenen Stärken gezielter aktivieren und nutzen
- Interventionen zur Laufbahnförderung (Beratung, Coaching, Kurse, Workshops) gezielt planen
- Evaluation von Interventionen zur Laufbahnförderung (Vor-/Nachher Messung)

### Zielgruppe

Berufstätige & Studierende aller Altersgruppen und Berufsbereiche

### Konzept / Theoretische Grundlagen

Der Fragebogen misst wissenschaftlich breit abgestützte Prädiktoren von Berufserfolg in vier Bereichen: (1) Wissen und Kompetenzen, (2) Motivation, (3) Umfeld und (4) Aktivitäten. In diesen Bereichen werden 13 verschiedene Aspekte erhoben, welche in der internationalen Laufbahnforschung als wichtige Faktoren für subjektiven und objektiven Laufbahnerfolg etabliert sind. Es handelt sich dabei um Aspekte, die entwickelt werden können (keine Persönlichkeitsmerkmale).

Im Zuge der heutigen Veränderungen in der Arbeitswelt steigt die Wichtigkeit individueller Ressourcen, welche eine selbstbestimmte und erfolgreiche Laufbahn ermöglichen. Diese Entwicklung hin zu einer stärker selbstbestimmten Laufbahn betrifft Berufstätige aller Altersgruppen.

Der CRQ basiert auf einer Integration der internationalen wissenschaftlichen Literatur zu Prädiktoren von Laufbahnerfolg. Insbesondere baut er auf dem Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) auf.

Der Fragebogen wurde vom Team von Prof. Hirschi an der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern entwickelt und evaluiert.

Die im CRQ erhobenen Faktoren sind alle durch diverse internationale Studien als zentrale Faktoren für eine erfolgreiche, selbstbestimmte Laufbahn bestätigt. Der CRQ integriert diese diversen Faktoren in ein übergeordnetes Modell von vier Bereichen und bietet eine reliable, valide und ökonomische Messung dieser Faktoren.

## Durchführung und Auswertung

Der CRQ besteht aus 42 Fragen (Items) in der Version für Berufstätige und 39 Fragen in der Version für Studierende, 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).

**Durchführung:** Online mit automatischer Auswertung, Dauer ca. 10 Minuten

**Auswertung:** Differenzierte Auswertung auf Ebene der vier übergeordneten Bereichen sowie für 13 verschiedene Faktoren in der Version für Berufstätige und 12 Faktoren in der Version für Studierende. Es existieren folgende Vergleichswerte (Normgruppen) für die deutsche Version:

- Berufstätige ( $N = 748$ ); differenziert nach Altersgruppen (bis 29 Jahre; 30 bis 45 Jahre; über 46 Jahre)
- Studierende ( $N = 724$ ), differenziert nach Geschlecht

### Bereiche und Faktoren

#### *Bereich Wissen und Kompetenzen*

- Berufliche Expertise
- Arbeitsmarktwissen
- Allgemeine Fähigkeiten

#### *Bereich Motivation*

- Wichtigkeit der Arbeit
- Zutrauen
- Klarheit

#### *Bereich Umfeld*

- Entwicklungsmöglichkeiten (nur in der Version für Berufstätige)
- Organisationale Unterstützung
- Arbeitsherausforderung
- Soziale Unterstützung

#### *Bereich Aktivitäten*

- Netzwerken
- Informieren über Möglichkeiten
- Kontinuierliches Lernen

## 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): „Wo hat eine Person mehr oder weniger Ressourcen im Vergleich zwischen den verschiedenen Ressourcen?“, als auch im Vergleich zu einem Referenzwert (Normwerte): „Wo hat eine Person mehr oder weniger Ressourcen im Vergleich zu anderen Personen?“.

Der Fragebogen erlaubt Aussagen zu folgenden Bereichen:

### 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 das 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 im Bezug auf Informationen über Laufbahnmöglichkeiten sammeln.
- *Kontinuierliches Lernen*: Aktivitäten in Bezug auf arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten erweitern und auf dem aktuellen Stand halten.

### Gütekriterien

Die Entwicklung wurde in einem mehrstufigen Verfahren nach wissenschaftlich etablierten Methoden der psychologischen Testdiagnostik durchgeführt.

In einem ersten Schritt wurden basierend auf der internationalen wissenschaftlichen Forschung und dem Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) die vier übergeordneten Bereiche definiert. Zu diesen Bereichen wurden dann unter Berücksichtigung der Fachliteratur 13 zentrale Aspekte bestimmt.

Der Fragebogen wurde parallel in zwei Sprachversionen (Deutsch und Englisch) und für zwei Zielgruppen (Berufstätige und Studierende) entwickelt und evaluiert. Für jede Sprachversion und Zielgruppe wurden über 200 Items generiert und empirisch ausgewertet.

Die Resultate der durchgeführten Evaluierungstudien zeigen, dass jeder gemessene Faktor eine gute inhaltliche Validität, Kriteriumsvalidität und Reliabilität aufweist. Zudem wurde die Faktorstruktur mit 13 Faktoren und vier übergeordneten Bereichen bestätigt. Die finalen Items wurden aufgrund statistischer Analysen mit verschiedenen Stichproben von insgesamt > 3'000 Berufstätigen und Studierenden ausgewählt.

### Grenzen

Der CRQ ist kein Interessen- oder Persönlichkeitstest und eignet sich nicht für die Bestimmung von passenden Berufen.

### Literatur

- 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.