

ÜBERBLICK ÜBER DEN AKTUELLEN FORSCHUNGSSTAND

Wie wirksam sind Laufbahnberatungen?

Andreas Hirschi

Die Rechtfertigung von Dienstleistungen im psychosozialen Bereich, also auch von Berufsberatung, ist heute weltweit nötig. Auch in der Schweiz ist die Frage, was Laufbahnberatungen bewirken, durch die Gebührenpflicht von Erwachsenenberatung aktuell. Die internationale Forschung hat hierzu in den letzten Jahren einige wichtige Erkenntnisse hervorgebracht, die bei uns noch kaum bekannt sind¹.

Eine Laufbahnberatung kann grundsätzlich auf drei zeitlichen Ebenen wirksam sein: unmittelbar (zum Beispiel mehr Wissen oder Entschiedenheit der Kunden nach der Beratung), mittelfristig (kongruente Berufswahl) und langfristig (bessere Leistungen am Arbeitsplatz). Die internationale Forschung konnte für alle drei Bereiche positive Nachweise für die Wirksamkeit erbringen. Allerdings sind die langfristigen Wirkungen kaum wissenschaftlich fundiert zu belegen; sie wurden in der Forschung auch stark vernachlässigt. Das hat damit zu tun, dass mittel- und langfristige Wirkungen nur schwer kausal mit der Beratung in Verbindung gebracht werden können, da in der verstrichenen Zeit eine Vielzahl von anderen Faktoren ebenfalls gewirkt haben. Zudem ist es in der Praxis kaum möglich, langfristige Studien mit Verwendung von Kontrollgruppen, welche keine Beratung erhalten haben, durchzuführen. Solche Kontrollgruppen sind für wissenschaftlich fundierte Aussagen zur Wirksamkeit jedoch nötig.

Die Forschung belegte immerhin die unmittelbare Wirksamkeit einer breiten Palette von Interventionen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), so von Einzelberatungen, Workshops, Berufswahlkursen oder Computerprogrammen. Dabei besteht heute grundsätzlich Einigkeit darüber, dass die Steigerung von Kompetenzen,

Wissen sowie funktionalere Einstellungen die wichtigsten Konsequenzen einer Intervention sind. Die Zufriedenheit der Kunden alleine bietet demgegenüber keinen Beleg für die Güte einer Beratung. Obwohl empirisch schwer nachzuweisen, können die durch eine Laufbahnberatung erzielten persönlichen Fortschritte eine wichtige Grundlage für positive Konsequenzen für das Individuum sowie für die Gesellschaft und Volkswirtschaft sein^{2,3}.

VIER FRAGEN UND DEREN KURZE BEANTWORTUNG

Die vorliegenden Studien zur Wirksamkeit von Interventionen in der BSLB erlauben Antworten auf vier Fragen:

1. Wie wirksam sind Interventionen in der BSLB im Allgemeinen (generelle Wirksamkeit)?
2. Für welche Personengruppen sind Interventionen wie stark wirksam (differenzielle Wirksamkeit)?
3. Welche Formen von Interventionen sind wie wirksam?
4. Welche Inhalte einer Intervention machen diese wirksam?

Generelle Wirksamkeit: Die Frage, ob Interventionen in der BSLB grundsätzlich wirksam sind, kann heute bejaht werden. Für unterschiedlichste Bevölkerungs- und Altersgruppen wurde über die letzten Jahrzehnte in einer Vielzahl von kontrollierten

Studien nachgewiesen, dass Kunden nach einer Intervention über mehr Entschiedenheit in der Berufswahl verfügen, sich über ihre eigenen Interessen, Fähigkeiten und Ziele klarer geworden sind, eine stärker zukunftsgerichtete Planung ihrer Laufbahn vornehmen, die Arbeitswelt besser erkunden und mehr über bestimmte Berufe wissen^{4,5,6,7}. Interessanterweise können Interventionen der BSLB auch einige indirekte Wirkungen erzielen. So zeigen Metaanalysen, dass Laufbahnberatungen zu einer Reduktion von Symptomen wie Ängstlichkeit oder Depression führen und somit die allgemeine psychische Gesundheit der Kunden steigern können^{5,7}. Da in einer Laufbahnberatung auch gezeigt wird, wie Alternativen generiert und bewertet werden können, kann eine Laufbahnberatung auch eine Steigerung der allgemeinen Problemlösekompetenz bewirken⁸. Wie eine amerikanische Metaanalyse zeigt, führt ein intensiver Berufswahlunterricht in Schulen ausserdem zu einer kleinen, aber nachweisbaren Steigerung der Schulleistungen von Jugendlichen⁹.

Differenzielle Wirksamkeit: In über die letzten Jahrzehnte durchgeführten Studien wurde mit Hilfe von Clusteranalysen festgestellt, dass sich Personen, die die BSLB aufsuchen, aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale in unterschiedliche Bedürfnisgruppen einteilen lassen¹⁰. So las-

sen sich auf einer ganz grundsätzlichen Ebene zwei Gruppen von Personen unterscheiden: Jene mit relativ hoher Bereitschaft und einem primären Bedarf an zusätzlichen Informationen und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und jene mit tiefer liegenden persönlichen Problemen, welche auch eine intensivere, eher therapeutische Beratung erfordern⁴. Im Allgemeinen profitieren diejenigen Personen am meisten von «klassischen» Laufbahnberatungen, welche bereits über eine grosse Bereitschaft zur Berufswahl verfügen⁹. Beachtenswert ist jedoch, dass der Anteil an Personen mit umfassenderen Problemen unter den Kunden einer normalen Laufbahnberatung durchaus beachtlich sein kann (in einer amerikanischen Studie 60 Prozent der Kunden¹¹) und sich somit Laufbahnberatung für viele Personen nicht auf reine Informationsvermittlung beschränken darf. Für viele andere Faktoren wie Geschlecht oder Alter der Kunden konnten meist keine Unterschiede betreffend die Wirksamkeit von Interventionen gefunden werden. Eine Metaanalyse fand jedoch, dass Frauen im Durchschnitt mehr von Intervention profitieren als Männer⁴. Die Forschungslage in dem Gebiet der differenziellen Wirksamkeit ist heute noch unbefriedigend. International wird gefordert, dass in Zukunft das Hauptaugenmerk von Studien in diesem Bereich liegen sollte¹².

Formen: Die in den letzten Jahrzehnten durchgeführten Metaanalysen zeigen, dass nicht alle Formen von Interventionen gleich wirksam sind. Es gibt jedoch unterschiedliche Befunde, welche Form am wirksamsten ist. Die neueste Analyse⁶ zeigte, dass eine persönliche Einzelberatung am wirksamsten ist. Hier erzielten die Kunden pro Beratungsstunde die grössten Fortschritte. Als ebenfalls sehr wirksam erwiesen sich strukturierte Gruppenworkshops, welche die Teilnehmenden durch ein im Voraus geplantes Programm führen. Diese zeigten eine deutlich grössere Wirksamkeit als unstrukturierte Gruppenberatungen, die spontan die vorhandenen Themen der Teilnehmer aufgreifen. Gruppenworkshops zeigen pro eingesetzte Stunde für die einzelnen Kunden zwar eine geringere Wirksamkeit als Einzelberatungen, sie sind aber

klar kosteneffizienter, da mehrere Personen pro Beratungsstunde erreicht werden⁷. Kaum eine Wirkung zeigen Interventionen ohne persönliche Beratung. Die persönliche Betreuung durch eine Fachperson stellt somit eine wesentliche Komponente für eine nachweisbare Wirkung dar. Interessant ist auch, dass längere Beratungen nicht automatisch grössere Wirkung zeigen. Beratungen mit einer Dauer von vier bis fünf Sitzungen (à 45 bis 60 Minuten) zeigen gemäss einer weiteren Metaanalyse die grössten Effekte⁴.

Inhalte: Diverse Studien zeigen, dass viele Kunden eine gute Arbeitsbeziehung mit der Beratungsperson als wesentliches Element für den Beratungserfolg werten. Ob eine gute Arbeitsbeziehung aber auch tatsächlich zur Wirksamkeit einer Beratung beiträgt, konnte nicht eindeutig belegt werden. Zumindest scheint ihre Bedeutung geringer zu sein als in der Psychotherapie¹¹. Überhaupt konnte die Frage, welche konkreten Inhalte oder Beratungstechniken eine Intervention effektiv machen, lange Zeit nicht befriedigend beantwortet werden. So kamen einige Studien zu dem ernüchternden Ergebnis, dass aufwändige Beratungen mit Testabklärungen nicht effektiver sind als Beratungen ohne Einsatz von Tests^{13,14}. Einen zentralen Durchbruch in der Frage nach wichtigen Inhalten leistete die Metaanalyse von Brown und Ryan Krane⁴. Diese Untersuchung konnte fünf Elemente identifizieren, welche eine Beratung effektiv machen:

- 1) Kunden klären schriftlich ihre Laufbahn- und Lebensziele (z. B. durch Führen eines Arbeitsheftes oder Verwendung von schriftlichen Übungen);
- 2) Beratungspersonen geben den Kunden individuelle Interpretationen und ein Feedback (z. B. zu Testresultaten);
- 3) Beratungspersonen geben aktuelle Informationen über die Arbeitswelt und zu den Risiken und Möglichkeiten in ausgewählten Berufen;
- 4) Kunden lernen effektives Laufbahnverhalten nach Modellen und Mentoren;
- 5) Beratungspersonen helfen in der Entwicklung von unterstützenden sozialen Netzwerken zur Erreichung der Laufbahnziele.

Eine spätere Untersuchung der gleichen Autoren¹⁵ belegte, dass diese Inhalte nicht nur für sich alleine die Wirksamkeit einer Beratung steigern, sondern dass eine Kombination dieser Elemente auch zu einer linearen Steigerung der Wirksamkeit führt. Ein zufälliges Zusammenstellen von diversen Techniken führt hingegen nicht automatisch zu einer grösseren Wirksamkeit. Ebenso erzielten Interventionen, welche die Kunden anleiten, sich selbstständig Informationen über bestimmte Berufe oder Ausbildungen zu beschaffen oder Übungen und Tests zur Ausarbeitung von persönlichen Interessen durchzuführen, keine grosse Wirksamkeit, wenn sie nicht durch einige der erwähnten Inhalte ergänzt werden.

EINE KRITISCHE SCHLUSSBEMERKUNG

Wie erwähnt, kann die Forschung heute eine Vielzahl von zentralen Fragen zur Wirksamkeit der BSLB beantworten. Kritisch ist anzumerken, dass fast alle Studien aus den USA stammen. Im deutschsprachigen Raum wurden dagegen seit Jahren keine kontrollierten Untersuchungen zur Wirksamkeit von Laufbahnberatungen publiziert. Zudem ist ein Grossteil der in den USA untersuchten Kundinnen und Kunden College-Studierende. Heute wird kritisiert, dass sich die theoretische und empirische Forschung in der Berufs- und Laufbahnberatung beinahe ausschliesslich auf diese Gruppe konzentriert hat^{16,17}, obwohl ihre Erkenntnisse nicht automatisch für sozial und kulturell verschiedenartige Bevölkerungsgruppen generalisiert werden können. Es ist deshalb wichtig, dass auch in der Schweiz eine Studie durchgeführt wird, welche Effekte von Laufbahnberatungen überprüft¹⁸. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der BSLB.

Andreas Hirschi, lic. phil. Psychologe FSP, arbeitet seit drei Jahren als Berufs- und Laufbahnberater in Sargans. Zurzeit im Studiengang NABB-8 und Doktorand an der Universität Zürich bei Prof. Dr. Damian Läge, Fachrichtung Angewandte Kognitionspsychologie. Adresse: Berufs- und Laufbahnberatung Sarganserland, Postfach 95, 7320 Sargans. andreas.hirschi@ed-blb.sg.ch

Literaturangaben unter www.panorama.ch/files/5074.pdf

Literaturliste zum Ausatz von Andreas Hirschi "Wie wirksam sind Laufbahnberatungen.

Erschienen in Panorama 3/2006, Seite 13

- (1) Dies ergab eine Literaturrecherche im Rahmen folgender Dissertation. Hirschi, A., & Läge, D. (in Vorbereitung). Hilfe bei beruflichen Übergängen: Grundlagen für systematische Interventionen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Arbeitstitel). / Résultat d'une recherche littéraire dans le cadre de la dissertation suivante. Hirschi, A., & Läge, D. (en préparation). Hilfe bei beruflichen Übergängen: Grundlagen für systematische Interventionen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (titre provisoire).
- (2) Bysshe, S., Hughes, D., & Bowes, L. (2002). The economic benefits of guidance: A review of current evidence. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby. (Download www.derby.ac.uk/cegs/)
- (3) Maguire, M. (2004). Measuring the outcomes of career guidance. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 4, 179-192.
- (4) Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed.) (pp.740-766). New York, NY: John Wiley & Sons.
- (5) Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- (6) Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.
- (7) Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome. A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- (8) Heppner, M. J., Lee, D., Heppner, P., McKinnon, L. C., Multon, K. D., & Gysbers, N.C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 217-238.
- (9) Evans, J. H., & Burck, H. D. (1992) The effects of career education interventions on academic achievement: A meta-analysis. *Journal of Counseling and Development*, 71, 63-68.
- (10) Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *Career Development Quarterly*, 48, 386-403.

- (11) Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling, *Career Development Quarterly*, 49, 324-335.
- (12) Miller, M. J., & Brown, S. D. (2005). Counseling for career choice: Implications for improving interventions and work with diverse populations. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 441-465). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- (13) Barnes, J. A., & Herr, E. L. (1998). The effects of interventions on career progress. *Journal of Career Development*, 24, 179–193.
- (14) Jurgens, J. C. (2000). The undecided student: Effects of combining levels of treatment parameters on career certainty, career indecision, and client satisfaction. *Career Development Quarterly*, 48, 237–250.
- (15) Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- (16) Whiston, S. C. (2003). Career counseling: 90 years old yet still healthy and vital. *Career Development Quarterly*, 52, 35-42.
- (17) Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 284-290.
- (18) Die Studie wird an der Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich unter der Leitung von Hansjörg Künzli durchgeführt. Siehe auch Panorama 5/05, S. 17. / L'étude est faite à la Haute Ecole de psychologie appliquée de Zurich sous la direction de Hansjörg Künzli. Voir Panorama 5/05, p. 17.