



Stepping into: My Plans for Career & Life

Ein Laufbahnprogramm für MINT-Studentinnen und -Studenten

Schlussbericht 2022
Psychologisches Institut der ZHAW

Dr. Stephan Toggweiler

Gesamtstichprobe

Insgesamt haben 261 Teilnehmende an irgendeiner Befragung (Prä-Befragung, Workshopevaluation oder Evaluation Unternehmensbesuch) teilgenommen, davon sind 36.0 % Frauen und 60.2 % Männer. 84.7 % sind zwischen 20 - 30 Jahre alt. 2.7 % der Befragten stammen von der FHGR, 9.6 % von der FHNW, 35.2 % von der FHO, 7.7 % von der OST und 36.8 % von der ZHAW.

Prä-Befragungen

Der Rücklauf der Prä-Befragung beträgt 45.5 %. Die Fragebogen *Career Adaptability Scales CAAS* und das *Veränderungsinventar für Laufbahnberatungen VIL* zeigen keine problematischen Auffälligkeiten in der Prä-Befragung (N = 166; w = 67, m = 99): Die Teilnehmenden wissen, was sie beruflich möchten, haben ein ziemlich klares Ziel vor Augen und fühlen sich bereits gut informiert über ihre beruflichen Möglichkeiten. Ausserdem sind sie neugierig, beschäftigen sich aktiv mit ihrer beruflichen Zukunft und verfügen über Vertrauen in ihre beruflichen Entwicklungsperspektiven.

Anders im *Career Futures Inventory Revised CFI-R*: Überraschenderweise wird hier der *berufliche Optimismus* als ungenügend eingestuft, was im Kontrast zum Befund des *Vertrauens in die beruflichen Entwicklungsperspektiven* steht. Dies bedeutet eine ausgeprägte Ambivalenz hinsichtlich einer erfolgreich verlaufenden beruflichen Zukunft. Und gerade an diesem Punkt setzen die Workshops zu den Kernthemen I und II an: Was will ich? Wie setze ich es um? Die Kernthemen greifen somit ein Thema auf, das die Teilnehmenden beschäftigt und offenbar mit Konflikten behaftet ist. Aber nicht nur die Kernthemen adressieren dieses Problem, sondern auch die ergänzenden Themen zielen durchgehend in Richtung Verbesserung der *Selbstwirksamkeit* – und folglich des Optimismus – hinsichtlich einer erfolgreichen Verwirklichung und Gestaltung der eigenen Berufslaufbahn. Ebenfalls problematische Ausprägungen weisen die Skalen *Arbeitsmarktbeobachtung* und *Work Life Balance* auf. Zum Thema *Arbeitsmarktbeobachtung* wäre es deshalb sinnvoll, eine separate, ergänzende Schulung anzubieten, während das Thema *Work Life Balance* gerade im darauffolgenden Workshop Kernthema I explizit thematisiert wird.

Veränderungsmessungen

Unmittelbar im Anschluss an die Workshops zum Kernthema I lassen sich folgende Effekte beobachten: Die Skalen *Control* und *Curiosity* steigen signifikant an (N = 38), die Effekte sind allerdings klein. Ein mittelgrosser und damit bedeutender Zuwachs geschieht in der Skala *Confidence*, was bedeutet, dass man sich hinsichtlich den laufbahnbezogenen Herausforderungen als signifikant und deutlich besser vorbereitet einstuft: Man fühlt sich auf mögliche Hindernisse besser vorbereitet und fühlt sich besser in der Lage, diese Hindernisse erfolgreich zu überwinden. Man darf davon ausgehen, dass die Skala *beruflicher Optimismus* davon positiv beeinflusst wird.

Betrachtet man die Veränderungen nach den Workshops zum Kernthema II, so verändert sich die *berufliche Zielklarheit* tendenziell signifikant und mit einem mittleren Effekt (N = 14). Der Workshop hat offenbar dazu beigetragen, ein noch klareres berufliches Ziel zu etablieren. Die Stichprobe ist allerdings zu klein, als dass hier gesicherte Aussagen getroffen werden können.

Unterrichtsevaluationen

Kernthemen I und II: Die Unterrichtsevaluation des Workshops Kernthema I fällt sehr gut aus (N = 55): Mehr als 2/3 der Ratings bewegen sich im positiven Bereich. Lediglich zwei Personen würden den Kurs nicht weiterempfehlen und nur vier Personen erachten ihn als wenig nützlich. Die Evaluation des Workshops Kernthema II fällt ebenfalls sehr gut aus (N = 20): Mehr als 3/4 der Ratings bewegen sich im positiven Bereich und niemand würde den Kurs nicht weiterempfehlen, während nur jemand den Kurs als wenig nützlich betrachtet.

Ergänzende Themen: Hinsichtlich den insgesamt zehn, teilweise mehrmals durchgeführten Workshops zu den ergänzenden Themen, kann gesagt werden, dass diese sehr gut ankommen. Es sind keine Auffälligkeiten festzustellen, mit Ausnahme des Themas *Ich und Führung? Persönlichkeitschecks und Entscheidungshilfen*, welches sich noch verstärkt an der Frage orientieren sollte, ob eine Führungsfunktion für den Einzelnen ein realistisches Thema sein könnte oder eher nicht (N = 11). Hier sind insbesondere Entscheidungshilfen gefragt, die Teilnehmenden möchten sich im Rahmen des Workshops festlegen können.

Unternehmensbesuche: Die Evaluation der Unternehmensbesuche fällt insgesamt positiv aus (N = 57): Nur drei Personen würden diese Veranstaltungen nicht weiterempfehlen. Zu beachten gilt weiterhin, dass die Inhalte gegenüber den Teilnehmenden klar kommuniziert und mit den Unternehmen im Vorfeld abgesprochen werden, auch was die Rolle der Gesprächsmoderation angeht und welche Schwerpunkte diese setzen wird.