

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

Verfahren

Karriereanker

Schein, E.H. (2004). Karriereanker. Die verborgenen Muster in ihrer beruflichen Entwicklung. Darmstadt: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann.

Kategorie

Arbeitsmittel

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der Karriereanker ist eine systematische Anleitung für eine Bilanz der eigenen beruflichen Laufbahn in der Vergangenheit und für die Erkundung der Karrieremöglichkeiten in der Zukunft.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Erwachsene, die eine Karriereentscheidung treffen wollen.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Der Karriereanker orientiert sich an der grundlegenden Forschung zur Karriereentwicklung von D. E. Super (Super, 1957; Super & Bohn, 1970) und wurde durch eigene Studien des Verfassers (Schein, 1978) erweitert. Diese Studien wurden zum besseren Verständnis für das Entstehen von Managerkarrieren durchgeführt und basieren auf einer Langzeitstudie (1961 bis 1973) an vierundvierzig Studenten des MBA-Studienganges an der Sloan School of Management am Massachusetts Institute of Technology.

Das Verfahren besteht aus der Beantwortung eines Fragebogens und der Teilnahme an einem Interview zur Festlegung der Reihenfolge der acht beruflichen Grundorientierungen (genannt Karriereanker). Es werden folgende acht Karriereanker unterschieden:

- Technische / funktionale Kompetenz
- Befähigung zum General Management
- Selbständigkeit / Unabhängigkeit
- Sicherheit / Beständigkeit
- Unternehmerische Kreativität
- Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- Totale Herausforderung
- Lebensstilintegration

Das Arbeitsmittel fördert die Auseinandersetzung mit der persönlichen Einstellung zum Thema Beruf, zu den eigenen Beweggründen und zu besonderen Fähigkeiten und Werten.

1.4

Material

Handbuch mit Fragebogen und Interview sowie Instruktionen zu deren Durchführung und Interpretation. Ergänzend zum Handbuch ist der "Trainer-Leitfaden" (Schein, 2003) zur Durchführung von Workshops zum Thema "Karriereanker" erhältlich.

1.5

Anwendungen

1.5.1

Durchführung und Auswertung

Der Fragebogen kann vom Klienten selbständig bearbeitet und ausgewertet werden. Für das Interview ist die Hilfe eines Interviewpartners nötig. Beide Teile gehören zur Ermittlung des persönlichen Karriereankers zusammen, wobei der Fragebogen immer vor dem Interview beantwortet werden soll und als Vorbereitung für das Gespräch dient.

Die Durchführungszeit für den Fragebogen beträgt ca. 10 Minuten und zusätzliche 10 Minuten müssen für die Auswertung eingerechnet werden. Für das Interview muss mit einem Aufwand von ca. 135 Minuten und mit weiteren 30 Minuten für die Ermittlung des persönlichen Karriereankers gerechnet werden. Die Gesamtzeit beträgt, beim Durchführen aller empfohlenen Schritte, etwa drei bis vier Stunden.

Beim Fragebogen werden die Rohwerte der total 40 Items für jeden der acht Karriereanker einzeln zu einem Punktetotal zusammengezählt und in das entsprechende Kästchen in der Auswertungstabelle eingetragen. Die drei wichtigsten, der mit der höchsten Punktzahl bewerteten Aussagen, werden nochmals mit vier Zusatzpunkten gewichtet. Die Summen werden durch 5 (Anzahl Items pro Kategorie) dividiert, was die entsprechenden Durchschnittswerte ergibt. Diese legen die Reihenfolge der acht Kategorien zur beruflichen Grundorientierung fest.

1.5.2

Interpretation

Im Handbuch werden die acht verschiedenen Karriereanker ausführlich beschrieben. Jede Beschreibung beginnt mit der allgemeinen Charakterisierung des speziellen Ankertyps und untersucht dann denjenigen Bereich, der für den Umgang mit einer Person dieser Orientierung wichtig ist. Dies beinhaltet neben der Art der Arbeit auch Fragen der Entlohnung und Nebenleistungen sowie Vorlieben bei Beförderungen und Anerkennungen. Der persönliche Karriereanker soll das Bewusstsein dafür schärfen, was eine Person, bei einer Karriereentscheidung, unter keinen Umständen aufgeben sollte, wäre sie zu einer Entscheidung "entweder - oder" gezwungen.

1.6

Gütekriterien, Literatur

1.6.1

Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien

Es wird vom Autor einleitend darauf hingewiesen, dass es sich beim Karriereanker nicht um einen Test handelt. Somit fehlen Angaben zu den Gütekriterien.

1.6.2

Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

–

1.6.3

Normen

–

1.7

Literaturhinweise

Schein, E.H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley.

Schein, E.H. (2003). Karriereanker. Trainer-Leitfaden. Darmstadt: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann.

Super, D.E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row.

Super, D.E. & Bohn, M.J. (1970). Occupational psychology. Belmont, CA: Wadsworth.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Das Handbuch zum Karriereanker ist ohne besondere Vorkenntnisse anwendbar. Es enthält alle wichtigen theoretischen Grundlagen und eine detaillierte Beschreibung der acht Karriereanker. Die ansprechende und sauber gegliederte Aufmachung des Handbuches sowie die klar formulierten Anweisungen zur Benutzung des Fragebogens und zur Durchführung des Interviews bieten einer breiten Klientel ein attraktives und hilfreiches Arbeitsmittel.

2.2 Kritik / Grenzen

Das Ausfüllen und Auswerten des auf das Interview vorbereitenden Fragebogens und das eigentliche Interview benötigen viel Zeit (3 bis 4 Stunden). Der Autor weist ausdrücklich darauf hin, dass der Fragebogen alleine nicht ausreicht, um den persönlichen Karriereanker zu bestimmen. Daher ist es aus ökonomischer Sicht ratsam, vorgängig zu klären, ob sich für die entsprechende Fragestellung der Arbeitsaufwand lohnt.

Auch wenn vom Autor darauf hingewiesen wird, dass sich das Arbeitsmittel für alle Berufe eignet, scheint es doch klar auf Berufsleute mit höherem Bildungsgrad zugeschnitten zu sein. In entsprechenden Beispielen finden sich im Handbuch denn auch ausschliesslich Berufsbezeichnungen wie: Arzt, Manager, Professor, Geschäftsführer, Ingenieur, Berater oder Ladenbesitzer.

Die im Fragebogen zu beurteilenden Aussagen sind anspruchsvoll formuliert und beziehen sich auf Themen wie Aufbau und Führung eines komplexen Unternehmens, Aufgaben im General Management oder Weiterentwicklung fachlicher und funktionaler Fähigkeiten. Dies dürfte Klienten mit tieferem Bildungsniveau oder nicht akademischen Karrierewegen eher abschrecken und die Zielgruppe, für die Anwendung des Karriereankers in der Laufbahnberatung, einschränken.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Vom Autor wird der Karriereanker unter anderem als Arbeitsmittel zur Vorbereitung für ein Beratungsgespräch zur Karriereentwicklung empfohlen. In diesem Zusammenhang kann der Karriereanker vom Klienten, vorgängig oder nach einer ersten Gesprächsphase, zusammen mit einer von ihm gewählten Vertrauensperson, erarbeitet und anschliessend in der Laufbahnberatung besprochen werden. Gegen eine Durchführung während einer Beratungssitzung scheint der grosse Zeitaufwand zu sprechen. Dem Interviewer kommt eine eher nondirektive, Prozess unterstützende Aufgabe zu.

Der Karriereanker bietet sich, mit dem ergänzenden "Trainer-Leitfaden" (Schein, 2003), zur Durchführung von Workshops an.

2.4 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 dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.