

Begleitdokument für Fachpersonen

Fragebogen zur Laufbahngestaltung – Version 1.0

Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Zweck	1
2	Die acht Dimensionen	2
3	Schlüsselkorrelate	2
4	Reliabilität	3
5	Validität	4
6	Anwendung und Auswertung	4
6.1	Durchführung	4
6.2	Manuelle Auswertung (Scoring)	5
6.3	Interpretation – wichtiger Hinweis	5
7	Quellen	5

1 Einleitung und Zweck

Der **Fragebogen zur Laufbahngestaltung** erfasst, **wie häufig** eine Person Aktivitäten ausführt, mit denen sie ihre eigene berufliche Laufbahn aktiv gestaltet. Der Fragebogen umfasst **24 Aussagen**, die sich acht inhaltlichen **Bereichen (Dimensionen)** zuordnen lassen.

Dieses Dokument richtet sich an **Fachpersonen der Laufbahn- und Berufsberatung**. Es beschreibt die Dimensionen, fasst die psychometrische Evidenz zusammen und erklärt die Durchführung und (manuelle) Auswertung. Der zugehörige **Fragebogen** (separates Dokument) wird von der ratsuchenden Person ausgefüllt.

i Hinweis

Es handelt sich um eine **Version 1.0**. Der Fragebogen beruht auf der publizierten Validierungsstudie sowie auf mehreren weiteren Stichproben (insgesamt rund 3000 Personen aus fünf Stichproben). Einzelne Abschnitte (Schlüsselkorrelate, Validität, Normwerte) werden im Zuge der laufenden Auswertungen ergänzt.

2 Die acht Dimensionen

Dimension	Beschreibung
Kontakte aufbauen	Aufbau und Pflege von Kontakten zu anderen Personen, die für die eigene berufliche Entwicklung genutzt werden können.
Kontakte nutzen	Nutzung sozialer Kontakte, um die eigene berufliche Entwicklung zu fördern.
Eindrucksmanagement	Verhaltensweisen, mit denen eine Person das Bild beeinflusst, das andere von ihr haben.
Lernen und Kompetenzen entwickeln	Erweiterung des eigenen Wissens und der eigenen Fähigkeiten durch formelles und informelles Lernen sowie durch Ausweitung der eigenen Arbeitsrolle.
Zielsetzung und Planung	Entwickeln, Bewerten und Auswählen von Laufbahnzielen sowie entsprechender Handlungsstrategien und Pläne.
Selbstexploration	Exploration und Reflexion eigener laufbahnbezogener Erfahrungen, Eigenschaften (Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten) und Motive.
Mobilitätsorientiertes Verhalten	Verhaltensweisen, die auf das organisationsexterne Umfeld und das Anstreben beruflicher Mobilität ausgerichtet sind.
Allgemeines Engagement	Allgemeines Ausmass der aktiven Laufbahngestaltung über alle Bereiche hinweg.

Die Items jeder Dimension sind im Fragebogen fortlaufend angeordnet (vgl. die Item-Nummern in den Tabellen unter *Reliabilität* und *Manuelle Auswertung*).

Die ersten sieben Dimensionen beschreiben **spezifische** Verhaltensbereiche. Das **Allgemeine Engagement** (Items 22–24) erfasst die Laufbahngestaltung übergreifend und eignet sich als kurzer Gesamtindikator.

3 Schlüsselkorrelate

i Hinweis

Die Befunde beruhen überwiegend auf **Selbstauskünften** aus mehreren Stichproben (insgesamt über 1000 Personen). Ein Teil der Zusammenhänge stammt aus einem **zeitversetzten Design** mit rund zwei Wochen Abstand zwischen der Messung des Verhaltens und der Aussenkriterien (Wilhelm et al., 2024); ein weiterer Teil aus gleichzeitigen Erhebungen. Die Ergebnisse deuten auf inhaltlich plausible Zusammenhänge hin, erlauben aber **keine gesicherten Aussagen zur Wirkungsrichtung**. Eine echte längsschnittliche (kausale) Prüfung steht noch aus.

Die folgende Übersicht nennt die Aussenkriterien, mit denen die einzelnen Bereiche in unseren Analysen einen **eigenständigen (dimensionsspezifischen)** Zusammenhang zeigen – also über das allgemeine Engagement und die übrigen Bereiche hinaus.

Dimension	Dimensionsspezifische Schlüsselkorrelate
Kontakte aufbauen	Berufliche Netzwerke; Soziale Unterstützung
Kontakte nutzen	Soziale Unterstützung
Eindrucksmanagement	Keine spezifischen
Lernen und Kompetenzen entwickeln	Berufliche Expertise; Arbeitsleistung; Arbeitsherausforderung
Zielsetzung und Planung	Zielklarheit
Selbstexploration	Keine spezifischen
Mobilitätsorientiertes Verhalten	Arbeitsmarktwissen
Allgemeines Engagement	— (allgemeiner Bereich)

Eindrucksmanagement und **Selbstexploration** zeigen in unseren Studien **keine eigenständige Vorhersagekraft** für berufliche Schlüsselressourcen. Das bedeutet jedoch nicht im Umkehrschluss, dass sie nutzlos sind: Selbstexploration geht einer genauen Zielsetzung oft voraus und kann diese unterstützen. Eindrucksmanagement ist ein zweiseitiges Schwert, das nach hinten losgehen kann, wenn es in einer unangebrachten Situation oder mit wenig Feingefühl eingesetzt wird (Bolino et al., 2016).

4 Reliabilität

Die **Reliabilität** (Messgenauigkeit) der Dimensionen wird über den Koeffizienten **Omega** (ω) geschätzt. Werte ab etwa **.70** gelten als akzeptabel, ab **.80** als gut. Die folgende Tabelle zeigt ω für drei Erhebungswellen einer Stichprobe mit **Häufigkeits-Antwortformat** (identisch zur ausgelieferten Version) sowie die **Spannweite über alle ausgewerteten Stichproben** (sieben Erhebungen aus vier unabhängigen Stichproben).

Dimension	Items	Welle 1	Welle 2	Welle 3	Spannweite (alle)
Kontakte aufbauen	1–3	0.80	0.83	0.84	0.80–0.92
Kontakte nutzen	4–6	0.83	0.88	0.85	0.83–0.92
Eindrucksmanagement	7–9	0.67	0.74	0.76	0.67–0.87
Lernen und Kompetenzen entwickeln	10–12	0.80	0.82	0.81	0.80–0.93
Zielsetzung und Planung	13–15	0.85	0.87	0.84	0.84–0.95
Selbstexploration	16–18	0.79	0.81	0.81	0.79–0.92
Mobilitätsorientiertes Verhalten	19–21	0.85	0.88	0.89	0.85–0.93
Allgemeines Engagement	22–24	0.88	0.90	0.88	0.88–0.95

Auf Ebene der **Gesamtskala** liegt die Reliabilität bei $\omega = 0.92\text{--}0.94$ und damit sehr hoch.

Einordnung. Die meisten Dimensionen erreichen $\omega \geq .80$. Am niedrigsten fällt **Eindrucksmanagement** aus (in einzelnen Stichproben um $.67\text{--}.76$); diese Werte sind im Beratungskontext noch vertretbar, sollten aber zurückhaltend interpretiert werden. Höhere Werte in einzelnen anderen Stichproben gehen u. a. auf ein abweichendes Antwortformat (Ausmass-Skala) und auf eine nicht randomisierte Itemreihenfolge zurück.

5 Validität

Die folgende Zusammenfassung bündelt die wichtigsten Validitätsbelege aus der publizierten Validierungsstudie (Wilhelm et al., 2024) sowie aus eigenen konfirmatorischen Analysen über mehrere Stichproben. Sie ist **vorläufig** und bewusst knapp gehalten.

Strukturelle Validität. Die angenommene Struktur – sieben spezifische Bereiche plus ein allgemeiner Bereich – ist konfirmatorisch sehr gut bestätigt. Ein Bifaktor-(S-1)-Modell passt durchgängig am besten und zeigt über alle ausgewerteten Stichproben hinweg eine **ausgezeichnete Modellpassung** (CFI 0.97–0.99, RMSEA 0.03–0.05).

Konvergente Validität. Die Bereiche hängen erwartungsgemäss positiv mit etablierten, inhaltlich verwandten Massen zusammen (u. a. Job Crafting sowie frühere Skalen zur Laufbahngestaltung; Wilhelm et al., 2024).

Diskriminante Validität. Die Skala lässt sich insgesamt gut von verwandten Massen abgrenzen (Fornell-Larcker-Kriterium); nur einzelne Bereiche zeigen geringfügige Überschneidungen mit verwandten Konstrukten.

Kriteriumsvalidität. Spezifische Bereiche hängen mit den inhaltlich passenden beruflichen Schlüsselressourcen zusammen (siehe *Schlüsselkorrelate*); der allgemeine Bereich steht mit breiteren Ergebnissen wie Laufbahnzufriedenheit und Person-Job-Fit in Verbindung.

Inkrementelle Validität. Über etablierte Masse (Job Crafting, frühere Laufbahn-Skalen) hinaus erklärt die Skala in einem zeitversetzten Design **zusätzliche Varianz** in Person-Job-Fit und Laufbahnzufriedenheit (Wilhelm et al., 2024).

i Hinweis

Diese Befunde sprechen insgesamt für eine gute Validität der Skala. Sie beruhen auf gleichzeitigen Erhebungen und kurzen Zeitabständen (rund zwei Wochen); echte längsschnittliche Wirknachweise sowie Normwerte stehen noch aus.

6 Anwendung und Auswertung

6.1 Durchführung

- **Selbstauskunft;** die ratsuchende Person füllt den Fragebogen selbst aus (ca. 5–10 Minuten).
- **Zeitraum:** standardmässig die **letzten 6 Monate**. Bei Bedarf kann ein anderer Zeitraum vorgegeben werden; dafür steht eine **bearbeitbare Word-Version** des Fragebogens zur Verfügung. Für Verlaufsmessungen denselben Zeitraum beibehalten.
- **Antwortformat:** fünfstufig, 1 = *nie / sehr selten* bis 5 = *sehr oft / immer*.
- Es gibt **keine richtigen oder falschen Antworten**; alle 24 Items sind positiv gepolt (kein Umpolen nötig).
- Im ausgelieferten Druck-Fragebogen ist die Itemreihenfolge fix. (In der Forschung wurde die Reihenfolge teils randomisiert dargestellt.)

6.2 Manuelle Auswertung (Scoring)

Jede Dimension wird als **Mittelwert ihrer drei Items** berechnet (Wertebereich **1–5**). Höhere Werte bedeuten **häufigere** Aktivitäten der Laufbahngestaltung.

$$\text{Dimensionswert} = \frac{\text{Item}_a + \text{Item}_b + \text{Item}_c}{3}$$

Dimension	Zu mittelnde Items (Nr.)
Kontakte aufbauen	1–3
Kontakte nutzen	4–6
Eindrucksmanagement	7–9
Lernen und Kompetenzen entwickeln	10–12
Zielsetzung und Planung	13–15
Selbstexploration	16–18
Mobilitätsorientiertes Verhalten	19–21
Allgemeines Engagement	22–24

Ein **Gesamtwert** der Laufbahngestaltung kann als Mittelwert aller 24 Items gebildet werden; das **Allgemeine Engagement** (Items 22–24) eignet sich zusätzlich als kurzer Gesamtindikator.

Tipp

Für eine schnellere, weniger fehleranfällige Auswertung steht die **Excel-Auswertungsdatei** (`csm-scoring-workbook.xlsx`) zur Verfügung: Tragen Sie die 24 Antworten ein, die Dimensionswerte werden automatisch berechnet.

6.3 Interpretation – wichtiger Hinweis

Warnung

Es liegen **noch keine Normwerte** vor. Die Werte sollten daher **nicht** gegen feste Grenz- oder Cut-off-Werte interpretiert werden. Sinnvoll sind aktuell: **Vergleiche innerhalb der Person** (welche Bereiche sind stärker, welche schwächer ausgeprägt?) sowie die Nutzung der Ergebnisse als **Gesprächsgrundlage** in der Beratung.

7 Quellen

Bolino, M. C., Long, D., & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 377–406. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062337>

Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schläpfer, D. (2024). The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12474>