



---

<sup>b</sup>  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

# Evaluation Pilotphase viamia 2021

Pilotprogramm «Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung und  
Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre»

**Abschlussbericht**

**Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-,  
Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) als Fachkonferenz der EDK**

## **Impressum**

Autoren: Prof. Dr. Andreas Hirschi  
MSc Francisco Wilhelm  
Dr. Madeleine Hänggli  
Universität Bern

Titel: Evaluation viamia Pilotphase 2021

Untertitel: Abschlussbericht Pilotprogramm «Kostenlose Standortbestimmung,  
Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre»

Auftraggeber: Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien-  
und Laufbahnberatung

Ort: Bern

Datum: 10.2.2022

## **I. Zusammenfassung**

### **Ausgangslage**

Zum Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials beschloss der Bundesrat 2019 die Umsetzung einer kostenlosen Standortbestimmung, Potentialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene ab 40 Jahre im Zeitraum 2019-2024. Dieses Ziel soll im Rahmen des viamia-Projekts verfolgt werden, welches 2021 eine Pilotphase durchlief und in diesem Bericht evaluiert wird.

### **Untersuchungsgegenstand und Vorgehen**

Der vorliegende Bericht verfolgt das Ziel viamia mit einem Fokus auf die Zielgruppen, Inhalte und Wirkung der einzelnen Bestandteile des Beratungsangebots zu analysieren. Dazu werden verschiedene Datenquellen, primär Online-Befragungen der Kundinnen/Kunden und Beratungspersonen, herangezogen.

### **Zentrale Ergebnisse**

- Das viamia-Angebot spricht vor allem Personen mit niedriger Klarheit über berufliche Ziele und Perspektiven und sowie mit Wünschen zur beruflichen Veränderung an. Im Vergleich zu regulären BSLB-Kundinnen und Kunden berichten die Teilnehmenden von viamia weniger Laufbahnressourcen, insbesondere geringere Werte in Umfeldressourcen.
- Die Standortbestimmung Laufbahnressourcen wird mit grosser Mehrheit als hilfreich zur besseren Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit bewertet. Insbesondere das integrative Gespräch wird sowohl von Kundinnen und Kunden als auch Beratungspersonen von der grossen Mehrheit als sehr hilfreich beurteilt. Die Standortbestimmung Laufbahnressourcen ist damit ein nützliches Instrument zur Abklärung von Arbeitsmarktfähigkeit, welches sowohl von Kundinnen und Kunden als auch von Beratungspersonen sehr positiv wahrgenommen wird.
- Die Selbsteinschätzung der Laufbahnressourcen durch die Kundinnen und Kunden mittels des CRQ hängt bedeutsam mit der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden durch die Beratungsperson zusammen. Dies zeigt die Validität des CRQ-Fragebogens wie auch des Urteils der Beratungspersonen zur Einschätzung der Laufbahnressourcen und Arbeitsmarktfähigkeit von Kundinnen und Kunden.
- Die Nützlichkeit des Angebots wird für die meisten Beratungsziele generell sehr gut bewertet. Z.B. gaben über 90% der Kundinnen und Kunden an, dass das Angebot für die Erreichung der festgelegten Ziele «eher hilfreich» oder «hilfreich» war. Zudem bewerten Kundinnen und Kunden mit niedrigeren Laufbahnressourcen und Arbeitsmarktfähigkeit den Nutzen des Beratungsangebots ähnlich wie Kundinnen und Kunden mit höheren Laufbahnressourcen und Arbeitsmarktfähigkeit. Damit ist das Angebot hinsichtlich der Umsetzung der Beratungen auch für ressourcenärmere Personen gut geeignet.
- Das viamia Angebot ist geeignet, viele verschiedene Beratungsgründe zu adressieren. Lediglich für die Beratungsgründe «Ausweg aus der Arbeitslosigkeit», «Unsicherheiten

in Bezug auf künftige Arbeitssituation» und «grössere Zufriedenheit mit Arbeit» fällt die wahrgenommene Wirkung schwächer aus.

- Der inhaltliche Fokus der viamia-Beratungen lag meist auf Motivation, Laufbahngestaltung und Wissen und Kompetenzen. Der methodische Fokus auf Aspekten der Vermittlung, Erkundung, und Bewertung von Optionen zur Berufs- / Weiterbildung und der Klärung von Werten und Interessen.
- Als Beratungsergebnis wurden häufig Stellensuche und Weiterbildungen genannt, während umfassende Neuorientierungen im Sinne von vollständigen Ausbildungen (FH/Uni oder Berufliche Grundbildung) nur selten genannt wurden.
- Viamia Beratungen erreichen eine vergleichbare Wirkung bei diversen inhaltlichen Schwerpunkten und die inhaltlichen Schwerpunkte der Folgeberatungen haben keinen signifikanten Bezug zur wahrgenommenen Wirkung. Ein Fokus auf Steigerung der Laufbahnaktivitäten in den Folgeberatungen wird generell als hilfreich empfunden.

## **II. Empfehlungen**

### **Zielgruppenspezifischer Optimierungsbedarf: Teilnahmegründe und Beratungsziele**

- Die Standortbestimmung Laufbahnressourcen wird generell positiv aufgenommen, für spezifische Teilnahmegründe kann sie aber noch weiter optimiert werden. Die Elemente Arbeitsmarktinformationen und CRQ scheinen Optimierungsbedarf zu haben, da die Resonanz hier weniger positiv als bei anderen Elementen der Standortbestimmung ausfällt. Insbesondere bei Kundinnen/Kunden mit dem Ziel des beruflichen Wiedereinstiegs oder einer beruflichen Umorientierung fiel die Bewertung der Nützlichkeit des CRQ-Moduls negativer aus. Da der originale CRQ nicht für diese Zielgruppen/Fragestellungen entwickelt wurde, könnten neue CRQ-Versionen speziell für Nicht-Erwerbstätige und selbstständig Erwerbende hierzu entwickelt und eingesetzt werden.
- Personen mit dem Ziel der beruflichen Umorientierung stellen eine grössere Gruppe von Kundinnen und Kunden in viamia dar, welche auch vermehrt weitere Beratungen in Anspruch nimmt. Bei Kundinnen und Kunden mit diesem Anliegen wird das Lebenslauf-Modul sowohl von Beratungspersonen als auch Kundinnen und Kunden weniger hilfreich eingeschätzt. Dieses Modul könnte somit bei dieser Zielgruppe optimiert werden, indem der Fokus bei dieser Gruppe stärker auf das Ausarbeiten von vorhandenen allgemeinen Fähigkeiten aufgrund der vergangenen Berufserfahrung gelegt wird.
- Die Kundinnen und Kunden bewerteten Zuwächse beim Wissen zu Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten etwas geringer als andere Effekte von viamia, obwohl diese Themen sehr häufig in den Beratungen thematisiert wurden. Als Empfehlung könnten die Erwartungshaltungen der Kundinnen und Kunden vorab klarer abgeklärt werden. So könnte klarer gemacht werden, dass Beratungspersonen primär Fachpersonen für den Prozess der beruflichen Entscheidungsfindung sind und Laufbahngestaltung und nicht Spezialisten für einzelne Weiterbildungen oder den Arbeitsmarkt in spezifischen Berufen oder Branchen. Zum anderen sollte es für

Beratungspersonen vereinfacht werden, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Arbeitsmarkttrends zu sichten und den Kundinnen und Kunden darzustellen, zum Beispiel durch eine weitere Ausgestaltung der für viamia entwickelten Wissensplattform wikimia.

- Bei Kundinnen und Kunden mit den Beratungsgründen «Ausweg aus der Arbeitslosigkeit», «Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation» und «Grössere Zufriedenheit mit Arbeit» fällt die wahrgenommene Wirkung schwächer aus als bei Kundinnen und Kunden mit anderen Beratungszielen. Bei solchen eher diffusen Beratungsgründen wäre zu empfehlen, dass diese Anliegen zusammen mit der Beratungsperson in konkretere und bessere bearbeitbare Beratungsziele umformuliert werden.

### **Zielgruppenspezifische Optimierungsbedarf: Personen mit niedriger Arbeitsmarktfähigkeit, tieferer Bildung oder mangelnden Grundkompetenzen**

- Das Angebot erreicht Personen mit niedriger Arbeitsmarktfähigkeit und geringerem Bildungsniveau weniger gut als Personen mit durchschnittlich bis überdurchschnittlicher Arbeitsmarktfähigkeit und Höherqualifizierte. Geringer Qualifizierte könnten etwa mit einer angepassten Kommunikationsstrategie und direkter Zusammenarbeit mit Verbänden und Unternehmen besser erreicht werden. Das Beratungsangebot selbst ist aber für geringer Qualifizierte gut geeignet und Teilnehmende mit niedrigerer Arbeitsmarktfähigkeit profitieren ähnlich vom Beratungsangebot wie Personen mit höherer Arbeitsmarktfähigkeit.
- Spezifisch für Personen mit mangelnden Grundkompetenzen (wie schriftliche und mündliche Kommunikationsfertigkeiten) könnten weniger textbasierte Formate entwickelt werden. So könnte der CRQ-Fragebogen mit einer qualitativen Abklärung mittels eines Interview-Leitfadens in einfacher Sprache ersetzt werden. Auch der Beratungsbericht könnte angepasst werden, z.B. in einfacher Sprache und mit weniger Text.

### **Interkantonale Differenzen in der Umsetzung des Beratungsangebots**

- Die Ausgestaltung des Beratungsangebots im Hinblick auf den Anteil der Personen, die über das Erstgespräch hinaus weitere Beratungen in Anspruch nehmen, die durchschnittliche Dauer an Sitzungen sowie die eingesetzten Beratungsmethoden und -inhalte unterscheiden sich teilweise stark zwischen den Kantonen. Der interkantonale Austausch könnte somit noch weiter verstärkt werden. Die Beratungen können anhand des GUIDE Modells und den entsprechenden Arbeitsmaterialien und Wissensplattformen (wikimia) über verschiedene Kantone hinweg weiter an einem einheitlichen Standard orientiert werden.

# Inhaltsverzeichnis

---

1	Einleitung: Rahmen des Evaluationsvorhabens.....	3
1.1	Ausgangslage .....	3
1.2	Zielsetzung und Aufbau des Evaluationsberichts.....	3
2	Untersuchungsgegenstand und methodisches Vorgehen.....	4
2.1	Arbeitsmarktfähigkeit.....	4
2.2	Untersuchungsgegenstand.....	6
2.3	Datenquellen .....	6
2.3.1	Karriere-Ressourcen-Fragebogen .....	7
2.3.2	Evaluationsspezifische Befragungen.....	7
2.3.3	Beratungsberichte .....	8
2.4	Auswertungsmethoden.....	8
3	Zielgruppenanalyse und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden.....	8
3.1	Eigenschaften der Kundinnen und Kunden.....	9
3.1.1	Eingeschätzte Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnressourcen.....	9
3.1.2	Laufbahnressourcen von viamia Kundinnen und Kunden im Vergleich.....	10
3.1.3	Teilnahmegründe .....	11
3.2	Inanspruchnahme weiterer Beratungen.....	13
3.3	Fazit und Empfehlungen.....	15
4	Standortbestimmung Laufbahnressourcen .....	16
4.1	Bewertung der Standortbestimmung .....	16
4.2	Unterschiede nach Teilnahmegründen .....	16
4.3	Fazit und Empfehlungen.....	18
5	Inhalte und Methoden der weiteren Beratungen .....	19
5.1	Ziele weiterer Beratungen .....	19
5.2	Inhalte und Methoden.....	21
5.3	Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Beratungen.....	22
5.4	Kantonale Differenzen.....	23
5.5	Fazit und Empfehlungen.....	24
6	Wirkung des Beratungsangebots auf die Förderung der Laufbahnressourcen und Zielerreichung.....	25
6.1	Übersicht über die Förderung der Laufbahnressourcen und Zielerreichung.....	26

6.1.1	Unterschiede nach Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnressourcen .....	27
6.1.2	Unterschiede nach Beratungsinhalten .....	28
6.1.3	Unterschiede nach Teilnahmegründen .....	28
6.2	Fazit und Empfehlungen.....	28
7	Eignung des CRQ für spezifische Zielgruppen .....	30
7.1	Unterschiede nach Ausbildungsstand .....	30
7.2	Wiedereinstieg und Ausweg aus Arbeitslosigkeit.....	30
7.3	Fazit und Empfehlungen.....	31
8	Weiterführende Beratungen / Best Practices .....	31
8.1	Einsatz des CRQ bei verschiedenen Fragestellungen .....	31
8.2	Integration Arbeitsmarkt in die Abklärung Laufbahnressourcen .....	32
8.3	Nutzung des Lebenslauf-Moduls .....	32
8.4	Abstimmung der Folgeberatungen auf vorhandene Laufbahnressourcen.....	33
8.5	Umgang mit offenen und diffusen Anliegen .....	33
9	Referenzen.....	34
	Anhang Statistische Analysen .....	35
	A1 Unterschiede zwischen Viamia und BSLB-Gruppen in den CRQ-Dimensionen .....	35
	A2 Weiterführen der Beratungen abhängig von Laufbahnressourcen .....	35
	A3 Weiterführen der Beratungen abhängig von Teilnahmegründen .....	36
	A4 Eingeschätzter Nutzen einzelner Elemente der Standortbestimmung durch die Kundinnen und Kunden in Abhängigkeit von deren Teilnahmegründen.....	36
	A5 Eingeschätzter Nutzen einzelner Elemente der Standortbestimmung durch Beratungspersonen in Abhängigkeit von den Teilnahmegründen der Kundinnen und Kunden.....	39
	A6 Unterschiede in der wahrgenommenen Wirkung der Beratungen nach Arbeitsmarktfähigkeit.....	41
	A7 Unterschiede in der wahrgenommenen Wirkung der Beratungen nach Inhalt.....	42
	A8 Unterschiede nach Teilnahmegründen .....	43
	A9 Unterschiede in der Reliabilität des CRQ nach Ausbildungsstand .....	43
	A10 Zusammenhang von Arbeitsmarktfähigkeit und CRQ-Werten je Ausbildungsstand .....	44

# 1 Einleitung: Rahmen des Evaluationsvorhabens

---

## 1.1 Ausgangslage

Die kontinuierliche Gestaltung der eigenen Laufbahn und die Aufrechterhaltung und Entwicklung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit werden heute als wichtige Voraussetzung für den beruflichen Erfolg und die Zufriedenheit mit der eigenen Laufbahn angesehen. Zur Arbeitsmarktfähigkeit tragen verschiedene Ressourcen bei, die sich in die fünf Bereiche Motivation, Wissen/Kompetenzen, Umfeld, Aktivitäten, und psychische/physische Gesundheit unterteilen lassen (Hirschi et al., 2018). Insbesondere wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen wie Digitalisierung, Dekarbonisierung der Wirtschaft, eine alternde Gesellschaft und eine Flexibilisierung der Arbeitsmärkte tragen dazu bei, dass Personen heute anpassungsfähiger in Bezug auf ihre Laufbahn sein müssen. Besonders akut ist das Thema bei älteren Arbeitnehmenden, deren formale Berufsbildung bereits länger zurückliegt. Um Personen in diesen herausforderungsreichen Prozessen zu begleiten, steigt der Bedarf an einer Beratung zur regelmässigen beruflichen Standortbestimmung sowie zur beruflichen Neu- und Umorientierung über die Lebensspanne. Solche Massnahmen versprechen potentiell hohe Nutzen für Individuen wie auch für die Volkswirtschaft insgesamt (World Economic Forum, 2021).

Das Projekt viamia ist im Mai 2019 im Kontext einer Reihe von Massnahmen des Bundesrates zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials entstanden. Massnahme 3 des Pakets sieht vor, dass Personen über 40 Jahre eine kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung, und Laufbahnberatung in Anspruch nehmen können. Das Ziel von viamia ist, «dass Personen über 40 Jahre gerüstet sind für die Herausforderungen, welche durch die digitalen und ökologischen Umwälzungen in unserer Gesellschaft eingeleitet werden. Das Angebot zielt deshalb darauf ab, die Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden zu erheben und je nach Ergebnis zu sichern oder zu verbessern.» (*Empfehlungen KBSB*, 2020, S. 1). Die Projektziele werden durch ein spezifisch entwickeltes Beratungsangebot verfolgt, in dem die Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden anhand des GUIDE-Modells (Andres Roduit & Walter, 2021) systematisch erhoben und in weitergehenden Beratungen erhalten oder gesteigert wird.

Der schweizweiten Einführung der Massnahme ging eine Pilotphase mit elf beteiligten Kantonen voraus. Ziel war es, das Projekt für eine Einführung im nationalen Rahmen zu evaluieren und zu verbessern. Die Pilotphase lief vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 in einer Reihe von beteiligten Kantonen. Die schweizweite Einführung erfolgt im Jahr 2022.

## 1.2 Zielsetzung und Aufbau des Evaluationsberichts

Um das viamia-Angebot zu evaluieren und zu optimieren, werden zwei komplementäre Evaluationen durchgeführt, einerseits durch den Auftraggeber SBFI von der Agentur Ecoplan mit einem breit gesetzten Fokus auf verschiedene Aspekte, andererseits durch den



Auftraggeber KBSB von der Universität Bern mit einem stärkeren Fokus auf die Aspekte Berufs- und Laufbahnberatung. Der vorliegende Bericht evaluiert auf Basis der Ergebnisse der Pilotphase verschiedene Aspekte des Angebots. Zu folgenden Aspekten soll in diesem Bericht Aufschluss gegeben werden: (a) welche Personengruppen das Angebot anspricht, (b) wie hilfreich bzw. geeignet die Standortbestimmung Laufbahnressourcen aus Sicht der Kundinnen und Kunden und Beratungspersonen ist, (c) welche Inhalte und Methoden in den weiteren Beratungen vornehmlich zum Einsatz kommen, (d) welche Auswirkung das Angebot auf die Laufbahnressourcen und Zielerreichung der Kundinnen und Kunden hat, (e) wie sehr sich das viamia-Angebot für bestimmte Subgruppen eignet und (f) welche Best Practice Empfehlungen für die Umsetzung des Beratungsangebots gegeben werden können.

Der Bericht ist so strukturiert, dass zunächst der Untersuchungsgegenstand und das methodische Vorgehen genauer erläutert werden (Kapitel 2), um dann die verschiedenen inhaltlichen Bereiche zu bearbeiten: Die Analyse der Zielgruppen und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden (Kapitel 3), die Evaluation der Standortbestimmung Laufbahnressourcen (Kapitel 4), eine Übersicht über die Inhalte und Methoden der weiteren Beratungen (Kapitel 5), die Analyse der Wirkung des Beratungsangebots auf die Laufbahnressourcen (Kapitel 6), die Eignung des CRQ für spezifische Untergruppen (Kapitel 7) und Best Practice Empfehlungen für die Beratungsarbeit (Kapitel 8).

## **2 Untersuchungsgegenstand und methodisches Vorgehen**

---

### **2.1 Arbeitsmarktfähigkeit**

Wie bereits erwähnt zielt das Projekt viamia darauf ab, «die Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden zu erheben und je nach Ergebnis zu sichern oder zu verbessern» (*Empfehlungen KBSB, 2020*). Der abstrakte Begriff Arbeitsmarktfähigkeit soll hier zunächst genauer geklärt und seine Messung und Rolle im Projekt genauer erläutert werden.

Arbeitsmarktfähigkeit wird definiert als die Chance eines Individuums, eine mindestens gleichwertige Stelle in einem internen (d.h. innerhalb des gegenwärtigen Arbeitgebers) oder externen Arbeitsmarkt (d.h. ausserhalb des gegenwärtigen Arbeitgebers) zu erlangen oder die aktuelle Stelle zu erhalten (Forrier & Sels, 2003). Da diese Chance nicht direkt messbar ist, wird sie anhand von Faktoren bestimmt, welche diese Chance massgeblich beeinflussen. Zur Bestimmung von Faktoren der Arbeitsmarktfähigkeit wurde, basierend auf einer Literaturrecherche, für viamia ein Arbeitsmodell entwickelt, das die Arbeitsmarktfähigkeit als Kombination von fünf verschiedenen, sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren erfasst (Abbildung 1). Diese Faktoren reflektieren wichtige persönliche und kontextuelle Laufbahn-Ressourcen, welche für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung über die Lebensspanne zentral sind. Die Faktoren sind: (1) Wissen-Kompetenzen (inkl. Humankapital, Kulturelles Kapital); (2) Motivation-Persönlichkeit (inkl. Psychologisches Kapital); (3) Umfeld (inkl. Soziales Kapital); (4) Aktivitäten zur Laufbahngestaltung; und (5) Arbeitsmarkttrends.

Zusätzlich ist die (6) körperliche und psychische Gesundheit eine wichtige Rahmenbedingung, welche einen Einfluss auf die Ausbildung der fünf Aspekte der Arbeitsmarktfähigkeit hat und deren mögliche Anwendung im Arbeitsmarkt mitbestimmt.

Unter (1) Wissen-Kompetenzen werden Wissen und Fertigkeiten verstanden, die Personen zum Erreichen beruflicher Ziele und Leistung helfen können; dazu gehören berufsspezifisches Wissen, allgemeine Fähigkeiten, die transferierbar sind sowie Wissen über den Arbeitsmarkt. Unter (2) Motivation-Persönlichkeit werden motivationale Faktoren wie Wichtigkeit der Arbeit, Zutrauen in die eigene Fähigkeit, die berufliche Laufbahn zu gestalten, Klarheit über berufliche Ziele sowie förderliche Persönlichkeitseigenschaften wie z.B. Gewissenhaftigkeit verstanden. Unter (3) Umfeld fallen alle Umfeldressourcen, die Personen bei der Erreichung ihrer beruflichen Ziele unterstützen können, wie z.B. soziale Unterstützung, Unterstützung durch die Organisation oder eine herausfordernde Arbeit. Unter (4) Aktivitäten-Laufbahngestaltung werden alle Handlungen zusammengefasst, die Personen unternehmen können, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen; dazu gehören z.B. Netzwerken oder das Erlernen relevanter Fertigkeiten. Unter (5) Arbeitsmarkttrends wird die gegenwärtige und zukünftig zu erwartende Nachfrage nach der Expertise, Fertigkeiten oder anderer Eigenschaften von Personen im internen und externen Arbeitsmarkt zusammengefasst.



Abbildung 1: Verwendetes Modell der Arbeitsmarktfähigkeit in viamia

Die so definierte Arbeitsmarktfähigkeit wird in viamia mittels einer Standortbestimmung der vorhandenen Laufbahnressourcen durch mehrere Quellen erhoben. Dazu gehören ein standardisierter Fragebogen (der CRQ), die Besprechung des Lebenslaufs, die Bestimmung der für die Kundin / den Kunden relevanten Arbeitsmarkttrends sowie ein integrierendes Gespräch. In einem zweiten Schritt werden die Teilnehmenden im Erstgespräch – oder optional in weiteren Sitzungen – beraten, wie sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit sichern oder verbessern können. Dabei folgt der Beratungsprozess dem GUIDE-Modell, der die Beratung in vier Module ordnet: (1) Ausgangslage erfassen (Gap), (2) Erweitern der Kenntnisse

(Understanding and Improving), (3) Lösungen erarbeiten (Developing solutions) und (4) Umsetzen und Überprüfen (Execution) (Andres Roduit & Walter, 2021; BSL Oberwallis, 2018; *Empfehlungen KBSB*, 2020).

## 2.2 Untersuchungsgegenstand

Der Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Evaluation lässt sich grob in zwei Teile unterscheiden. Im ersten Teil wird anhand einer Evaluation des bestehenden Angebots eruiert, wie gut das Angebot seinen Auftrag erfüllt und welche Empfehlungen zur Optimierung sich aus diesen Analysen ableiten lassen. Im zweiten Teil werden Best Practice Hinweise für die Beratungspraxis gegeben. Folgende Bereiche werden somit in dieser Evaluation behandelt:

- **Erhebung der Arbeitsmarktfähigkeit:** Güte der Erfassung der Arbeitsmarktfähigkeit mittels der Standortbestimmung Laufbahnressourcen aus Sicht der Teilnehmenden und der Beratungspersonen. Untersuchung von Faktoren, bei denen die Standortbestimmung und ihre Elemente besser/schlechter bewertet werden.
- **Inhaltliche Ausgestaltung des Beratungsangebots:** Ziele, Inhalte und Methoden der weiteren Beratungen; Wie stark unterscheiden sich die kantonalen Angebote inhaltlich voneinander?
- **Sicherung und Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit:** Wirkung von viamia auf die Sicherung bzw. Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit und die Erreichung der Beratungsziele; Untersuchung der Faktoren, bei denen die Wirkung von viamia abgeschwächt oder verstärkt ist.
- **Best Practices:** Vorgehensweisen und Erkenntnisse, welche aufgrund des Evaluationsberichtes sich als effizient darstellen, um die Standortbestimmung und seine Elemente bestmöglich angepasst auf die Kundinnen/Kunden durchzuführen.

## 2.3 Datenquellen

Zur Evaluation ziehen wir die in Tabelle 1 aufgelisteten Datenquellen heran. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Daten nach ihrer kantonalen Zusammensetzung ist im Ecoplan-Bericht angegeben.

*Tabelle 1 Datenquellen und Anzahl befragter Personen*

<b>Datenquelle</b>	<b>Anzahl befragte Personen</b>
CRQ-Daten	1665
Befragung A1 Standortbestimmung (Kundinnen und Kunden)	2864
Befragung B1 Standortbestimmung (Beratungspersonen)	2700
Befragung A2 Umsetzung (Kundinnen und Kunden)	774
Befragung B2 Umsetzung (Beratungspersonen)	910
Befragung A3 Wirkung (Kundinnen und Kunden)	841 (669 mit weiteren Beratungen)
Beratungsberichte	1697

*Anmerkung:* Die Anzahl befragter Personen weicht vom Bericht von Ecoplan teilweise ab, weil wir Daten eines späteren Zeitpunkts zusätzlich in die Analysen einbeziehen konnten.

### 2.3.1 Karriere-Ressourcen-Fragebogen

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen (CRQ) ist ein wissenschaftlich fundierter und evaluierter Fragebogen zur Einschätzung von Laufbahn-Ressourcen (Hirschi et al., 2018; 2019). Er ist gegliedert in die vier Bereiche Wissen und Kompetenzen, Motivation, Umfeld, und Aktivitäten, die wiederum in 13 Ressourcen aufgeteilt sind. Die Daten des CRQ stehen durch einen Export von der Online-Test-Plattform der SDBB zur Verfügung. Anhand von anonymisierten Identifikationsnummern wurden diese Daten mit denen der anderen Befragungen abgeglichen und integriert, wobei jedoch nicht alle Personen eindeutig zugeordnet werden konnten. Nach der Integration mit den Daten der Ecoplan-Befragung konnten die CRQ-Angaben von 1'665 Personen verwendet werden, die im Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.10.2021 im Rahmen von viamia den Fragebogen ausfüllten.

### 2.3.2 Evaluationsspezifische Befragungen

Die evaluationsspezifischen Befragungen wurden von Ecoplan administriert und erfolgten nach bestimmten Abschnitten im Beratungsprozess, wie in der folgenden Abbildung 2 angezeigt.

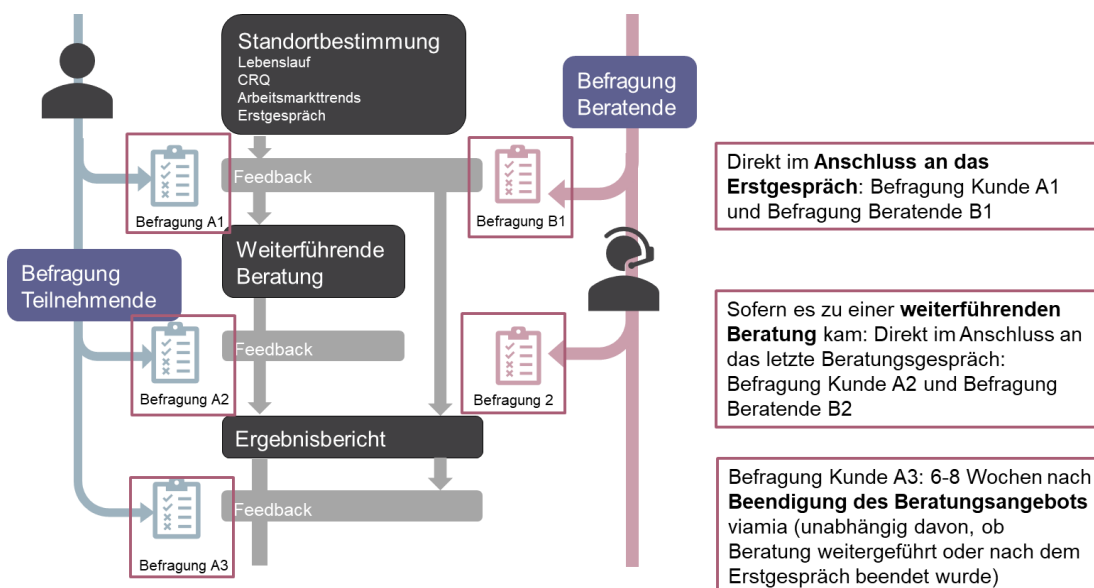


Abbildung 2: Schematische Übersicht über die Evaluationen (Quelle: Ecoplan Schlussbericht)

Diese Evaluation berücksichtigt die Daten Stand Beginn Dezember 2021. Bei der ersten Befragung der Kundinnen und Kunden (A1) nahmen 2864 Personen teil, bei den Beratungspersonen 2700 (B1); bei der zweiten Befragung direkt im Anschluss an weitere Beratungsgespräche nahmen 774 Kundinnen und Kunden (A2) sowie 910 Beratungspersonen (B2) teil; bei dritten Befragung 6-8 Wochen nach Abschluss der Beratung nahmen 841 Kundinnen/Kunden (A3) teil, von denen 669 (79,5%) weitere Beratungen in Anspruch nahmen und einen entsprechend modifizierten Fragebogen beantworteten. Nicht

bei allen Teilnehmenden konnten die Befragungen mit den kantonalen Angaben verknüpft werden (vgl. Ecoplan-Schlussbericht, Abschnitt 3.2.2), was teils zu einer weiteren Reduktion der Stichprobe führte.

### **2.3.3 Beratungsberichte**

Die Beratungsberichte wurden durch die Beratungspersonen in anonymisierter Form mit dem Evaluationsteam geteilt. Die Berichte folgen einem Beratungsraster mit einem vorgegebenen Aufbau und sind daher strukturiert genug, um sie mittels linguistischer Datenverarbeitung, einer Form von maschinellem Lernen, auszuwerten. Es lagen 1'697 Beratungsberichte vor, wovon 941 (54,8%) deutschsprachig, 747 (43,5%) französischsprachig und 29 italienischsprachig (1,7%) waren. Die durchschnittliche Länge der deutschsprachigen Berichte war 597 Worte (Standardabweichung = 271.9, Spanne von 145-2088), die der französischsprachigen Berichte 999 Worte (Standardabweichung = 437.0, Spanne 303-3286).

## **2.4 Auswertungsmethoden**

Die Fragebogen-Daten wurden mittels deskriptiver und inferentieller (schlussfolgender) statistischer Methoden ausgewertet. Deskriptive Statistiken umfassen Beschreibungen wie z.B. Häufigkeiten bestimmter Antwortmuster. Inferenzstatistiken überprüfen z.B., ob Unterschiede zwischen Gruppen grösser sind als dies bei reinem Zufall der Fall wäre. Solche Methoden wurden unter anderem angewandt, um Unterschiede im Nutzen des viamia-Angebots nach bestimmten Merkmalen wie Teilnahmegründen festzustellen.

Die Beratungsberichte wurden zunächst für die maschinelle Verarbeitung aufbereitet. Mit der Python-Bibliothek *spacy* 3.1.3 wurden alle Nomen (z.B. «Weiterbildung») und Nominalphrasen (z.B. «berufliche Weiterbildung») extrahiert. Häufig vorkommende, aber irrelevante Worte (z.B. Frau, Mann) wurden entfernt. Die Worte wurden wo möglich lemmatisiert, d.h. in ihre Grundform transformiert (z.B. «Weiterbildung» statt «Weiterbildungen», «Umstand» statt «Umstände»). Die verbleibenden Nomen und Nominalphrasen wurden als Stichworte weiter ausgewertet. Dazu wurden für die deutschsprachigen und französischsprachigen Berichte pro Abschnitt des Berichts je eine Dokument-Merkmal-Matrix erstellt, die für jedes Stichwort die Häufigkeit, mit der es vorkam, auflistete. Je nach Analyse wurden die 100-150 häufigsten Stichworte analysiert und in Bereiche kategorisiert.

## **3 Zielgruppenanalyse und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden**

Übergeordnetes Ziel dieses Abschnitts ist zu ermitteln, welche Personengruppen das viamia-Angebot nutzen und welche Merkmale das Nutzungsverhalten (Inanspruchnahme weiterer Beratungen) beeinflussen. Der Ecoplan-Bericht zeigte, dass die Personen im Durchschnitt bereits ein hohes Niveau an Arbeitsmarktfähigkeit mitbringen und überdurchschnittlich gut gebildet sind (63% der Personen haben einen Abschluss auf Tertiärstufe). Die häufigsten

genannten Gründe der Kundinnen und Kunden für eine Teilnahme an viamia sind berufliche Weiterentwicklung und ein genereller Wunsch nach beruflicher Veränderung. Ergänzend zu den Analysen des Ecoplan-Berichts fokussieren wir in diesem Bericht auf die Laufbahnressourcen der Teilnehmenden gemessen anhand des CRQ sowie auf die Auswertung der in den Beratungsberichten angegebenen Anliegen der Teilnehmenden.

Weiterhin interessiert, welche Merkmale Kundinnen und Kunden haben, die über das Erstgespräch hinaus weitere Beratungen in Anspruch nehmen. Dazu vergleichen wir Kundinnen und Kunden, die viamia mit dem Erstgespräch beenden, mit Kundinnen und Kunden, die weiteren Beratungen in Anspruch nehmen, im Hinblick auf (i) die Ausprägung der Arbeitsmarktfähigkeit nach Einschätzung der Beratungspersonen, (ii) die Ausprägung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit nach Angaben im CRQ sowie (iii) ihre angegebenen Gründe zur Nutzung von viamia.

## **3.1 Eigenschaften der Kundinnen und Kunden**

### **3.1.1 Eingeschätzte Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnressourcen**

Die von den Beratungspersonen angegebene Ausprägung der Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden zeigt, dass sich das Niveau der Arbeitsmarktfähigkeit im Schnitt auf einem mittleren bis hohen Niveau befindet (vgl. Ecoplan-Bericht, Abschnitt 4.4). Sehr oder eher schwache Arbeitsmarktfähigkeit ist mit 9% kaum vertreten, während 54% der Teilnehmenden eher oder sehr stark ausgeprägte Arbeitsmarktfähigkeit haben.

Betrachtet man die Werte des CRQ (Rohwerte) zwischen den verschiedenen von Beratungspersonen eingestuften Ausprägungen der Arbeitsmarktfähigkeit, zeigt sich, dass eine höhere Ausprägung der Arbeitsmarktfähigkeit gemäss Beratungsperson mit höheren Werten in den CRQ-Dimensionen einhergeht (Tabelle 2). Die Einschätzung der Laufbahnressourcen durch die Kundinnen und Kunden im CRQ hängt somit bedeutsam mit der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden durch die Beratungsperson zusammen. Am stärksten sind die Zusammenhänge in der Dimension Wissen und Kompetenzen ausgeprägt. Innerhalb dieser Dimension hängen insbesondere berufliche Expertise und Arbeitsmarktwissen mit dem Urteil der Beratungsperson über die Arbeitsmarktfähigkeit zusammen. Am schwächsten sind die Zusammenhänge in der Dimension Motivation. Innerhalb dieser Dimension hängen insbesondere Klarheit über berufliche Ziele und Wichtigkeit der Arbeit (bezogen auf die aktuelle Arbeitsrolle) kaum mit dem Urteil der Beratungsperson zusammen. Dies weist darauf hin, dass die Arbeitsmarktfähigkeit weniger an motivationalen Komponenten als an den drei anderen Dimensionen, insbesondere Wissen und Kompetenzen, diagnostiziert wird.

Tabelle 2: Zusammenhang von CRQ und Bewertung der Arbeitsmarktfähigkeit durch Beratungsperson

<b>CRQ-Aspekt</b>	<b>Zusammenhang mit Urteil der Beratungsperson</b>
<b>Dimensionen</b>	
Wissen und Kompetenzen	0,26
Motivation	0,13
Aktivitäten	0,20
Umfeld	0,25
<b>CRQ Gesamt</b>	<b>0,37</b>

*Anmerkung.* Der Zusammenhang kann zwischen -1 und +1 variieren, wobei +1 (-1) einen perfekten positiven (negativen) Zusammenhang bedeutet und 0 überhaupt keinen Zusammenhang bedeutet.

### 3.1.2 Laufbahnressourcen von viamia Kundinnen und Kunden im Vergleich

Um noch besser einzuschätzen, inwiefern das Angebot viamia verschiedene Gruppen von Personen im Hinblick auf Arbeitsmarktfähigkeit erreicht hat, analysieren wir die Ausprägungen des CRQ von Kundinnen und Kunden in viamia im Vergleich zu Kundinnen und Kunden in allgemeinen BLSB-Beratungen. Ein Vergleich der regulären Kundinnen und Kunden der BSLB (773 Personen), die auf der Online-Test-Plattform den CRQ ausfüllten, mit Kundinnen und Kunden des viamia-Angebots zeigt, dass die Laufbahnressourcen der viamia- Kundinnen und Kunden im Durchschnitt schwächer ausgeprägt sind (s. Abbildung 3, detaillierte Auswertung in Anhang A1). Soziodemographisch unterscheiden sich die Gruppen dahin, dass BSLB-Kundinnen und Kunden deutlich jünger sind (Mittelwert viamia = 46,8 Mittelwert BSLB = 39,1), was auf die Zielsetzung des viamia-Projekts, Personen über 40 anzusprechen, zurückführbar ist. Im Hinblick auf andere Merkmale wie Bildung sind die Gruppen vergleichbar, bei beiden Gruppen sind Personen mit tertiärem Bildungshintergrund überproportional vertreten (z.B. viamia 26% Masterabschluss; BSLB 33% Masterabschluss).

Insbesondere in den Umfeld-Ressourcen haben viamia-Kundinnen und Kunden durchschnittlich deutlich geringere Werte als Kundinnen und Kunden in den regulären BSLB Beratungen. In den Bereichen Wissen und Kompetenzen sowie Motivation sind die Differenzen kleiner, im Bereich Laufbahnaktivitäten sind die Differenzen zwar noch signifikant aber mehr oder weniger vernachlässigbar. Bei einer Aufschlüsselung der Umfeldressourcen zeigt sich, dass die Unterschiede für alle vier Ressourcen (Soziale Unterstützung, Organisationale Unterstützung, Laufbahnmöglichkeiten, Arbeitsherausforderung) im mittelgrossen Bereich liegen, wobei organisationale Unterstützung und Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber die höchsten Unterschiede zwischen BSLB und viamia- Kundinnen und Kunden aufweisen. Diese Unterschiede bleiben stabil, wenn man die Personen unter 40 aus der BSLB-Gruppe ausschliesst. Demnach unterscheiden sich die Kundinnen und Kunden aus viamia von den regulären BSLB- Kundinnen und Kunden vor allem dadurch, dass die viamia- Kundinnen und Kunden geringere Unterstützung in der Laufbahnentwicklung und weniger Entwicklungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber sehen.

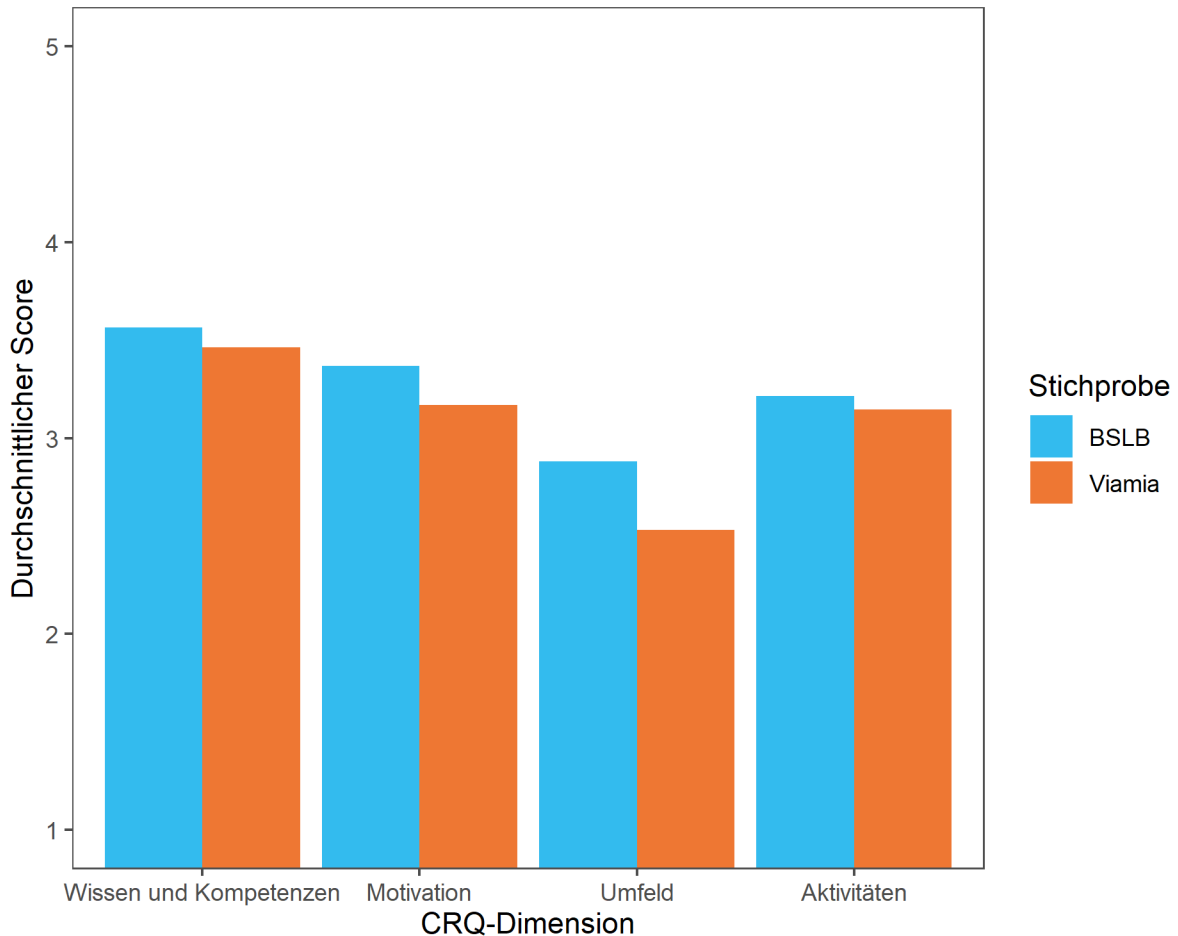


Abbildung 3: Vergleiche der CRQ Werte von regulären BSLB und viamia Kundinnen und Kunden

**Notiz:** Für alle vier CRQ-Dimensionen sind die Unterschiede zwischen BLSB und Viamia-Gruppen statistisch signifikant.

### 3.1.3 Teilnahmegründe

Eine Beschreibung der Gründe für das Aufsuchen der viamia Beratung sowie die Ziele, welche im Anschluss an das Erstgespräch für Kundinnen und Kunden formuliert wurden, falls sie weitere Beratungen in Anspruch nehmen, konkretisiert die Beschreibung der Zielgruppen. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, ist der mit Abstand häufigste genannte Grund zur Teilnahme eine gewünschte berufliche Weiterentwicklung. Häufig genannt wurden ebenfalls die eher unspezifischen Ziele «genereller Wunsch nach Veränderung», «grössere Zufriedenheit mit Arbeit» und «Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation». Weiterhin nennen viele Personen den Grund «berufliche Umorientierung». Die spezifischen Situationen «Ausweg aus Arbeitslosigkeit» und «beruflicher Wiedereinstieg nach freiwilliger Erwerbspause» werden eher selten genannt.



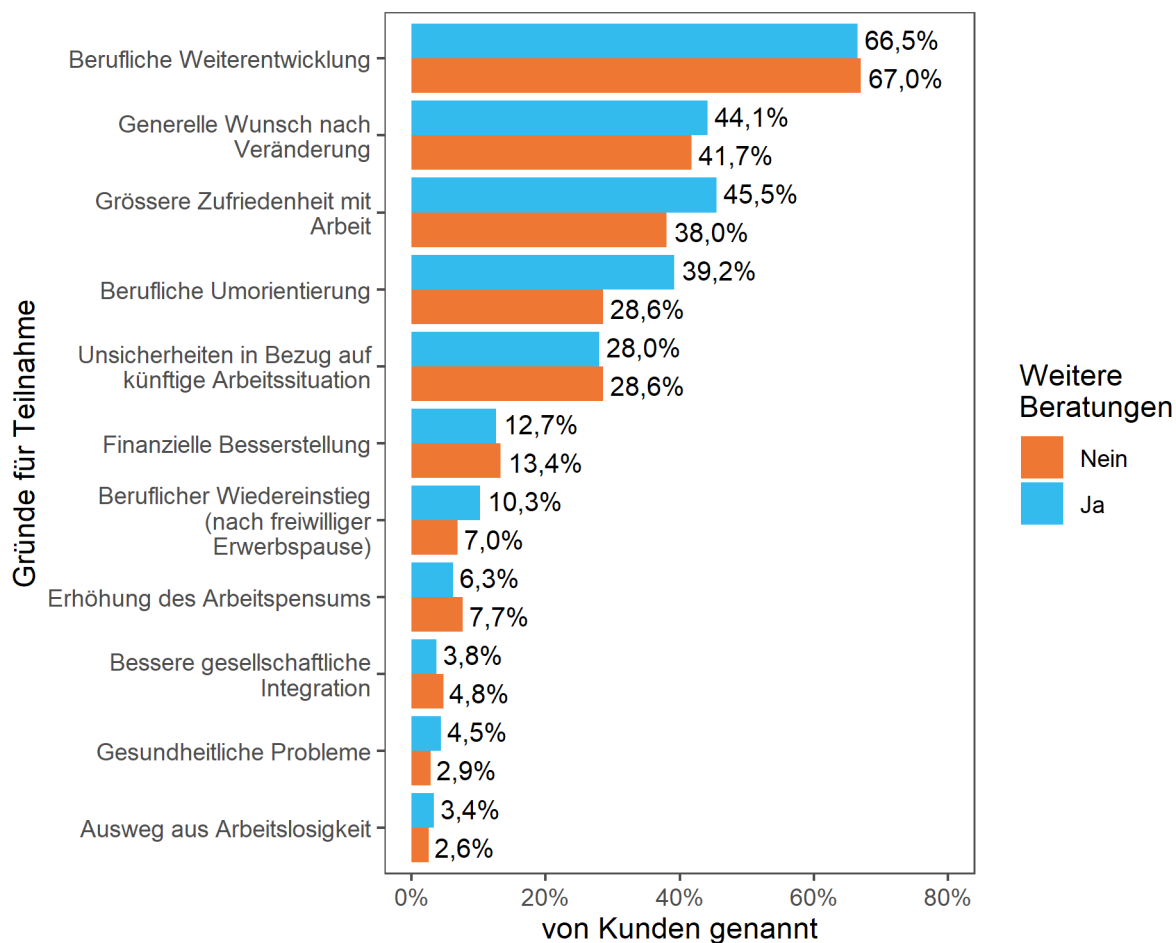


Abbildung 4: Gründe der Kundinnen und Kunden für Teilnahme an viamia, getrennt nach Personen, die weitere Beratungen in Anspruch nahmen, und Personen, die nur das Erstgespräch in Anspruch nahmen. Mehrfachnennung von Gründen möglich.

Die in den Beratungsberichten beschriebenen Anliegen komplementieren die im Fragebogen angegebenen Teilnahmegründe. Die Begriffe und ihre thematische Einordnung finden sich in Tabelle 3. Der Begriff «Weiterbildung» dominiert mit 289 (30,7%) Nennungen die Anliegen der Kundinnen und Kunden. Neben Begriffen, die auch in der Liste der Befragungen auftauchen wie «beruflicher Neuorientierung» oder «Stellenwechsel», tauchen auch Aspekte auf, die etwas spezifischer sind, wie «Corona» oder ein Bezug zur «familiären Situation» oder «Pensionierung».

Tabelle 3: Beschreibung des Anliegens der Kundinnen und Kunden im Beratungsbericht

Bereich	Wort	Häufigkeit der Nennung	Entsprechungen in frz. Berichten
<b>Berufliche Weiterentwicklung</b>	Weiterbildung	289 (30,7%)	Possibilités d'évolution (de carrière) Possibilités de formation
	Weiterbildungsmöglichkeiten		
	Weiterentwicklung		
<b>Standortbestimmung</b>	Standortbestimmung	88 (9,4%)	État des lieux Besoins du marché (du travail) Bilan de compétences employabilité
	Chancen	50 (5,3%)	
	Arbeitsmarktfähigkeit	26 (2,8%)	
<b>Allgemeiner Wunsch nach beruflicher Veränderung</b>	Perspektive	32 (3,4%)	possibilités de changement
	Veränderung	38 (4%)	
	Klarheit	62 (6,6%)	
<b>Berufliche Neuorientierung</b>	Neuorientierung	58 (6,2%)	Changement de carrière
	Quereinstieg	14 (1,5%)	
<b>Stellenwechsel</b>	Neue Stelle	29 (3,1%)	Recherche d'emploi Changement d'emploi / de poste
	Stellensuche	35 (3,7%)	
<b>Corona</b>	Corona	15 (1,6%)	-
<b>Familiäre Situation</b>	Kind	30 (3,2%)	Vie de famille Enfants
	Familie	19 (2%)	
	Mutter	13 (1,4%)	
	Familienphase	13 (1,4%)	
<b>Lebenslauf</b>	Lebenslauf	24 (2,6%)	Lettre de motivation Dossier de candidature / postulation
	CV	15 (1,6%)	
<b>Pensionierung</b>	Pensionierung	24 (2,6%)	Arrêt de travail
<b>Mehr Zufriedenheit bei Arbeit / psychologische Beschreibung</b>	Sinn	29 (3,1%)	Processus de réflexion
	Herausforderung	21 (2,2%)	
	Freude	20 (2,1%)	

*Anmerkung:* Die Prozentangabe bei der Spalte Häufigkeit der Nennung bezieht sich auf den Anteil der deutschsprachigen Berichte, in denen das Stichwort erwähnt wurde. Bei den Entsprechungen in französischsprachigen Berichten verwenden wir die Häufigkeiten nicht, da keine Lemmatisierung möglich war und daher die Häufigkeiten weniger aussagekräftig sind.

### 3.2 Inanspruchnahme weiterer Beratungen

Abbildung 5 zeigt, dass Personen mit niedrigerer Arbeitsmarktfähigkeit eher weitere Beratungen in Anspruch nehmen. Allerdings nehmen auch innerhalb der Gruppe von Personen mit sehr stark ausgeprägter Arbeitsmarktfähigkeit noch mehr als die Hälfte der Personen weitere Beratungen wahr.

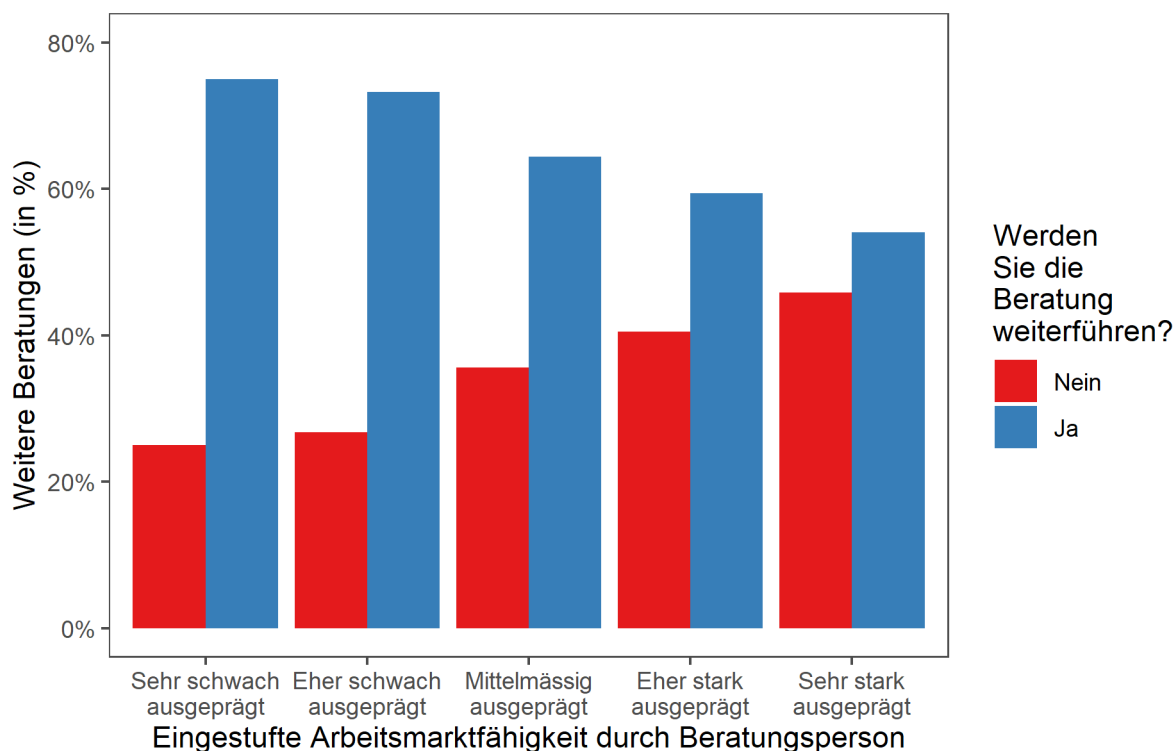


Abbildung 5: Inanspruchnahme weiterer Beratungen, aufgeschlüsselt nach Arbeitsmarktfähigkeit

Mittels Regressionsanalysen wurde bestimmt, wie das Weiterführen der Beratung mit der Ausprägung der Laufbahnressourcen (gemessen mit dem CRQ) zusammenhängt. Da es hier teils grosse kantonale Unterschiede gab (vgl. Ecoplan-Bericht Abschnitt 4.2), wurde für die kantonalen Unterschiede kontrolliert. In Tabelle 4 sind die wichtigsten Unterschiede zusammengetragen. Die Wahrscheinlichkeit, mit der Kundinnen und Kunden weitere Beratungen in Anspruch nehmen, hängt negativ mit der Ausprägung der Motivationsressourcen zusammen, insbesondere der Zielklarheit. Die Wahrscheinlichkeit, weitere Beratungen in Anspruch zu nehmen, verringert sich mit jeder Stufe auf der fünfstufigen Skala für Motivation um etwa 39%. Wissen und Kompetenzen, Umfeldressourcen oder Laufbahnaktivitäten scheinen dagegen keinen spezifischen Unterschied zu machen. Kundinnen und Kunden scheinen also das erweiterte Beratungsangebot insbesondere zu nutzen, um ihre beruflichen Perspektiven und Ziele zu klären, während andere Laufbahnressourcen nur eine untergeordnete Rolle spielen. Diese Befunde passen zum Anliegen vieler Kundinnen und Kunden, Klarheit über berufliche Ziele und Perspektiven zu erlangen.

Betrachtet man die Gründe zum Aufsuchen von viamia, welche Kundinnen und Kunden nennen, sagen hier drei Gründe die Inanspruchnahme weiterer Beratungen vorher: (i) Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause), (ii) Berufliche Umorientierung und (iii) Grössere Zufriedenheit mit Arbeit allgemein. Diese Befunde deuten darauf hin, dass diese Gründe zur Teilnahme an viamia komplexere Anliegen sind, welche eher in weiteren Beratungen vertieft werden. Die genauen Auswertungen der Regressionen sind im Anhang A2 und A3 aufgeführt.

Tabelle 4: Weiterführen der Beratungen abhängig von Laufbahnressourcen und Gründen

<b>Prädiktor</b>	<b>Zusammenhang mit weiteren Beratungen</b>
<b>Laufbahnressourcen (CRQ)</b>	
Wissen und Kompetenzen	Keiner
Motivation	Negativ (39% reduzierte Wahrscheinlichkeit)
Aktivitäten	Keiner
Umfeld	Keiner
Subfacette Zielklarheit	Negativ (29% reduzierte Wahrscheinlichkeit)
<b>Gründe für viamia</b>	
Beruflicher Wiedereinstieg	Positiv (80% höhere Wahrscheinlichkeit)
Berufliche Umorientierung	Positiv (56% höhere Wahrscheinlichkeit)
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit allgemein	Positiv (29% höhere Wahrscheinlichkeit)

**Notiz:** Bei den Laufbahnressourcen (CRQ) beziehen sich die Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit auf die Skalenstufen der 5-stufigen Skala. Jeder Punkt auf der Skala beeinflusst die Wahrscheinlichkeit, weitere Beratungen zu machen, um den angegebenen Wert. Bei den Gründen für viamia beziehen sich die Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit auf den Vergleich von Personen, die diesen Grund angaben, und solchen, die diesen Grund nicht angaben.

### 3.3 Fazit und Empfehlungen

Unter Berücksichtigung der verschiedenen Aspekte wie Ausbildungsniveau, Gründe zur Teilnahme, Ziele der weiteren Beratung, Ausprägung der Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnressourcen lässt sich folgendes Fazit zur Zielgruppe ziehen:

- Das viamia-Angebot spricht vor allem Personen mit niedriger Klarheit über berufliche Ziele und Perspektiven und sowie mit Wünschen zur beruflichen Veränderung an.
- Kundinnen und Kunden streben vor allem eine berufliche Weiterentwicklung an, ein Drittel möchte sich auch umfänglicher beruflich neuorientieren und etwa 10% möchten nach Erwerbspause wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen.
- Die Selbsteinschätzung der Laufbahnressourcen durch die Kundinnen und Kunden mittels des CRQ hängt bedeutsam mit der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit der Kundinnen und Kunden durch die Beratungsperson zusammen. Dies zeigt die Validität des CRQ-Fragebogens wie auch des Urteils der Beratungspersonen.
- Das Angebot erreicht Personen mit niedriger Arbeitsmarktfähigkeit und geringerem Bildungsniveau weniger gut als Personen mit durchschnittlicher Arbeitsmarktfähigkeit und Höherqualifizierte. Es scheint Bedarf zu bestehen, geringer Qualifizierte etwa mit einer angepassten Kommunikationsstrategie besser zu erreichen.
- Im Vergleich zu regulären BSLB-Kundinnen und Kunden berichten die Teilnehmenden von viamia geringere Werte in den Umfeldressourcen, insbesondere tiefere Werte in organisationaler Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung und Entwicklungsmöglichkeiten. Demnach erreicht das viamia-Angebot ein etwas anderes Zielpublikum als die regulären BLSB-Beratungen. Aufgrund der geringeren Laufbahnressourcen der viamia-Gruppe im Vergleich zur BLSB-Gruppe scheint viamia eher Personen anzusprechen, welche über weniger Laufbahnressourcen verfügen.

- Personen mit motivationalen Defiziten, insbesondere mangelnder Zielklarheit, und den komplexeren Anliegen Beruflicher Wiedereinstieg, Berufliche Umorientierung oder der Suche nach mehr «Zufriedenheit in der Arbeit allgemein» nehmen die weiteren Beratungen vermehrt in Anspruch.

## **4 Standortbestimmung Laufbahnressourcen**

---

Übergeordnetes Ziel dieses Abschnitts ist die Evaluation der Standortbestimmung Laufbahnressourcen im Hinblick auf den Nutzen, den Beratungspersonen und Kundinnen und Kunden wahrnehmen sowie die Übereinstimmung der einzelnen Teile der Standortbestimmung (CRQ, Einschätzung Arbeitsmarktfähigkeit Beratungsperson, Einschätzung Arbeitsmarktfähigkeit Kundin/Kunde) in Bezug auf die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit. Dazu wurden Personen direkt im Anschluss an das Erstgespräch befragt.

### **4.1 Bewertung der Standortbestimmung**

Insgesamt beurteilen die Kundinnen/Kunden die Standortbestimmung Laufbahnressourcen mit grosser Mehrheit als hilfreich zur besseren Einschätzung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit, wie dies die Auswertungen durch Ecoplan zeigen (vgl. Ecoplan-Bericht Abschnitt 5.2.2). Insbesondere das integrative Gespräch wird als sehr hilfreich aufgefasst. Dies zeigt den positiven wahrgenommenen Nutzen der Standortbestimmung für die Kundinnen und Kunden. Ergänzend zu den Analysen von Ecoplan analysieren wir Differenzen in der Wahrnehmung des Nutzens der Standortbestimmung in Abhängigkeit von den Beratungsgründen der Teilnehmenden.

### **4.2 Unterschiede nach Teilnahmegründen**

In Regressionsanalysen haben wir untersucht, ob sich die Einschätzungen des Nutzens einzelner Elemente der Standortbestimmung durch die Kundinnen und Kunden je nach Grund für die Nutzung des viamia Angebotes unterscheiden. Diese Analyse dient somit zur Klärung der Frage, ob bestimmte Elemente der Standortbestimmung bei bestimmten Anliegen der Kundinnen und Kunden besser oder schlechter geeignet sind. Dies kann einer Individualisierung des viamia-Angebots dienen, so dass z.B. bestimmte Elemente angepasst werden, um bestimmten Kundengruppen gerechter zu werden, oder nicht alle Elemente der Standortbestimmung bei allen Personengruppen zwingend durchzuführen sind.

In Abhängigkeit vom Anliegen der Kundinnen und Kunden finden sich einige Unterschiede im wahrgenommenen Nutzen der einzelnen Module der Standortbestimmung, von denen wir hier ausgewählte besprechen (siehe Tabelle 5 für Kundinnen und Kunden und Tabelle 6 für Beratungspersonen; für die vollständigen Analysen siehe Anhang A4 und A5). Kundinnen und Kunden sowie Beratungspersonen beurteilen bei den Gründen beruflicher Wiedereinstieg und berufliche Umorientierung den CRQ und seine Besprechung als weniger hilfreich. Dagegen bewerten sowohl Kundinnen und Kunden als auch Beratungspersonen den CRQ beim

Anliegen berufliche Weiterentwicklung positiver. Da der CRQ nicht für Personen in der Situation eines beruflichen Wiedereinstiegs oder beruflichen Umorientierung entwickelt wurde, sind diese Ergebnisse nachvollziehbar. Spezifische neue Versionen des CRQ für Nicht-Erwerbstätige und selbstständig Erwerbstätige könnten hier Abhilfe schaffen und in der Implementierung von viamia eingesetzt werden.

Die Besprechung des Lebenslaufs wird bei Kundinnen und Kunden mit dem Anliegen berufliche Umorientierung schlechter bewertet, sowohl von Kundinnen und Kunden - als auch von Beratungsseite. Das Erstgespräch im Allgemeinen scheint weniger hilfreich zu sein bei eher vagen Anliegen: So wird das Gespräch von Kundinnen und Kunden mit Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation und von Beratungspersonen im Falle von einem generellen Wunsch nach Veränderung negativer beurteilt. Dagegen wird das allgemeine/integrative Gespräch bei den Anliegen «Berufliche Umorientierung» und «Grössere Zufriedenheit mit Arbeit» von Beratungspersonen als besonders hilfreich eingeschätzt.

*Tabelle 5: Eingeschätzter Nutzen einzelner Elemente der Standortbestimmung durch die Kundinnen und Kunden in Abhängigkeit von deren Teilnahmegründen*

<b>Gründe</b>	<b>Element der Standortbestimmung</b>	<b>hilfreicher (+) / weniger hilfreich (-)</b>
Berufliche Weiterentwicklung	Ausfüllen und Besprechen des CRQ	+
Berufliche Umorientierung	Ausfüllen und Besprechen des CRQ	-
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	Ausfüllen und Besprechen des CRQ	-
Berufliche Umorientierung	Besprechung des Lebenslaufs	-
Finanzielle Besserstellung	Besprechung der Arbeitsmarktinformationen	+
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	Besprechung der Arbeitsmarktinformationen	-
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	Gespräch mit Beratungsperson insg.	-

Tabelle 6: *Eingeschätzter Nutzen einzelner Elemente der Standortbestimmung durch Beratungspersonen in Abhängigkeit von den Teilnahmegründen der Kundinnen und Kunden*

<b>Gründe</b>	<b>Element der Standortbestimmung</b>	<b>hilfreicher (+) / weniger hilfreich (-)</b>
Berufliche Weiterentwicklung	CRQ inkl. Besprechung	+
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	CRQ inkl. Besprechung	-
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	Besprechung der Arbeitsmarkttrends	+
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	Besprechung des Lebenslaufs	+
Berufliche Umorientierung	Besprechung des Lebenslaufs	-
Berufliche Umorientierung	Allgemeines/Integratives Gespräch	+
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	Allgemeines/Integratives Gespräch	+
Genereller Wunsch nach Veränderung	Allgemeines/Integratives Gespräch	-

### 4.3 Fazit und Empfehlungen

Insgesamt fällt das Feedback zum Nutzen der Standortbestimmung sehr positiv aus.

- Die Standortbestimmung Laufbahnressourcen wird mit grosser Mehrheit als hilfreich zur besseren Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit bewertet. Insbesondere das integrative Gespräch wird sowohl von Kundinnen und Kunden als auch Beratungspersonen von der grossen Mehrheit als sehr hilfreich beurteilt. Insgesamt bietet die Standortbestimmung Laufbahnressourcen damit ein aus wissenschaftlicher Perspektive valides Instrument (siehe auch Hirschi & Wilhelm, 2020), welches sowohl von Kundinnen und Kunden als auch von Beratungspersonen positiv wahrgenommen wird.
- Die Elemente Arbeitsmarktinformationen und CRQ scheinen Optimierungsbedarf zu haben, da die Resonanz hier teilweise weniger positiv ausfällt. Das CRQ-Modul scheint insbesondere beim Anliegen «berufliche Weiterentwicklung» geeignet zu sein, um Stärken und Schwächen in den Ressourcen zu identifizieren und Weiterentwicklungspotenziale offenzulegen. Für Kundinnen und Kunden mit den Anliegen «beruflicher Wiedereinstieg» und «berufliche Umorientierung» fiel das Urteil des CRQ-Moduls negativer aus, was mit neuen und spezifischen CRQ-Versionen behoben werden könnte (s. Kapitel 7).
- Das Lebenslauf-Modul wird sowohl von Beratungspersonen als auch Kundinnen und Kunden weniger hilfreich eingeschätzt, wenn die Kundinnen und Kunden mit dem Grund «berufliche Umorientierung» das viamia Angebot in Anspruch nehmen. Dieses Modul sollte also optimiert werden. Da ein Drittel der Kundinnen und Kunden berufliche Umorientierung als Grund zur Nutzung des viamia Angebotes angab, scheint sich hier eine Anpassung besonders zu lohnen.

## 5 Inhalte und Methoden der weiteren Beratungen

---

Übergeordnetes Ziel dieses Kapitels ist die Klärung, welche inhaltlichen und methodischen Schwerpunkte in den weiteren Beratungen gesetzt wurden. Dazu werden die Angaben im Fragebogen der Beratungspersonen im Anschluss an die Beratungen herangezogen. Zudem ist von Interesse, wie stark kantonale Differenzen im Einsatz von Beratungsmethoden oder -inhalten ausgeprägt sind. Aufgrund von Statistiken des BSLB wie auch des Berichts zur Auslegeordnung (Büro Eichenberger et al., 2020; *Statistischer Jahresbericht*, 2020) wird deutlich, dass sich bestehende Beratungsangebote für Erwachsene stark kantonal unterscheiden. Ob dies auch beim stärker normierten viamia-Projekt in Bezug auf eingesetzten Beratungsmethoden und -inhalte der Fall ist, soll im Folgenden festgestellt werden.

### 5.1 Ziele weiterer Beratungen

Die Auswertungen von Ecoplan zeigten, dass Klarheit über berufliche Perspektiven und Ziele das mit Abstand häufigste Ziel der weiteren Beratungen war, gefolgt vom Wissen über berufliche Expertise (wissen, welches Fachwissen fehlt/ wie die Lücke zu schliessen ist). Mittelhäufig waren die Ziele Wissen über berufsübergreifende Fähigkeiten, Arbeitsmarktwissen und Selbstbewusstsein. Im Gegensatz wurden Netzwerken, Unterstützung durch soziales Umfeld, Entwicklungsmöglichkeiten beim jetzigen Arbeitgeber und Arbeitseinsatz selten genannt. Ergänzend dazu analysierten wir die Nennungen von Zielen in den Beratungsberichten (Tabelle 7). Hier zeigt sich, dass «Klarheit über berufliche Perspektiven» sowie «berufliche Expertise» ebenfalls am häufigsten genannt wurden. Das Ziel «Klarheit» zeigt sich anhand von Stichworten wie «Bestimmung der Interessen» (genannt in 17,1% der Berichte) oder Werte (4,3%). Zudem verweisen viele Berichte allgemein auf eine Entwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit bzw. einen Ressourcen-Fokus der weiteren Beratungen hin: Begriffe wie «Stärken», «Kompetenzen», und «Ressourcen» wurden in jeweils 9-11,6% der Berichte genannt. Auch eine Überarbeitung des Lebenslaufs wurde häufiger verfolgt, so werden Begriffe wie «Lebenslauf», «CV» und «Bewerbungsunterlagen» in den Berichten erwähnt. Seltener genannt wurde Unterstützung bei der Stellensuche, Netzwerken und Umfeld sowie spezifische berufliche Wechsel (etwa in die Selbständigkeit).



Tabelle 7: Beschreibung der Ziele der weiterführenden Beratung im Beratungsbericht

Bereich	Wort	Häufigkeit der Nennung	Entsprechungen in frz. Berichten
<b>Klarheit über berufliche Perspektiven</b>	Klarheit	95 (27,5%)	Objectifs de vie
	Möglichkeiten	44 (12,7%)	Objectifs de carrière
	Interessen	59 (17,1%)	Conseil en matière de gestion de carrière
	Werte	15 (4,3%)	Intérêt
	Berufsideen	14 (4%)	Possibilités (d'évolution)
<b>Berufliche Expertise</b>	Weiterbildung	146 (42,2%)	Possibilités de formation
<b>Entwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit</b>	Arbeitsmarktfähigkeit	47 (13,6%)	Employabilité
	Fähigkeiten	41 (11,8%)	Compétence/s
	Stärken	40 (11,6%)	Confiance en soi
	Kompetenzen	33 (9,5%)	Ressources de carrière
	Ressourcen	31 (9%)	
<b>Lebenslauf</b>	Lebenslauf	34 (9,8%)	Dossier de candidature
	CV	19 (5,5%)	Dossier de postulation
	Bewerbungsunterlagen	11 (3,2%)	CV
	Bewerbungsdossier	8 (2,3%)	Lettre de motivation
<b>Unterstützung bei Stellensuche</b>	Stellensuche	17 (4,9%)	Recherche d'emploi
	Stellen	14 (4%)	Emploi
	Bewerbungsstrategien	6 (1,7%)	
<b>Netzwerken und Umfeld</b>	Netzwerk	19 (5,5%)	Réseau
	Netzwerken	8 (2,3%)	
	Umfeld	13 (3,8%)	
<b>Selbstständigkeit</b>	Selbständigkeit	8 (2,3%)	-

*Anmerkung:* Die Prozentangabe bei der Spalte Häufigkeit der Nennung bezieht sich auf den Anteil der deutschsprachigen Berichte, in denen das Stichwort erwähnt wurde. Bei den Entsprechungen in französischsprachigen Berichten verwenden wir die Häufigkeiten nicht, da keine Lemmatisierung möglich war und daher die Häufigkeiten weniger aussagekräftig sind.

## 5.2 Inhalte und Methoden

Zunächst untersuchten wir, wie häufig bestimmte Inhalte als Fokus der weiteren Beratungen durch die Beratungsperson genannt wurden. Die erhobenen Inhalte orientieren sich direkt an den zentralen Elementen der Arbeitsmarktfähigkeit entsprechend dem in viamia eingesetzten Modell der Arbeitsmarktfähigkeit. Abbildung 6 zeigt, dass entsprechend den Angaben der Beratungspersonen der Fokus der weiteren Beratungen häufig auf Motivation/Persönlichkeit, Aktivitäten zur Laufbahngestaltung sowie fachlichen und überfachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten lag. Dies passt zu dem Befund, dass das häufigste genannte Ziel der weiteren Beratungen «Klarheit über berufliche Perspektiven und Ziele erreichen» war, welches in den Bereich Motivation fällt. Der häufigste von den Kundinnen und Kunden genannte Grund zur Teilnahme an viamia war berufliche Weiterentwicklung, welches zu Aktivitäten zur Laufbahngestaltung und Kompetenzen passt. Seltener dagegen war eine vertiefere Auseinandersetzung mit dem Inhaltsbereich psychische und physische gesundheitliche Voraussetzung, welches nur in etwa 30% der Fälle eher oder sehr vertieft behandelt wurde.

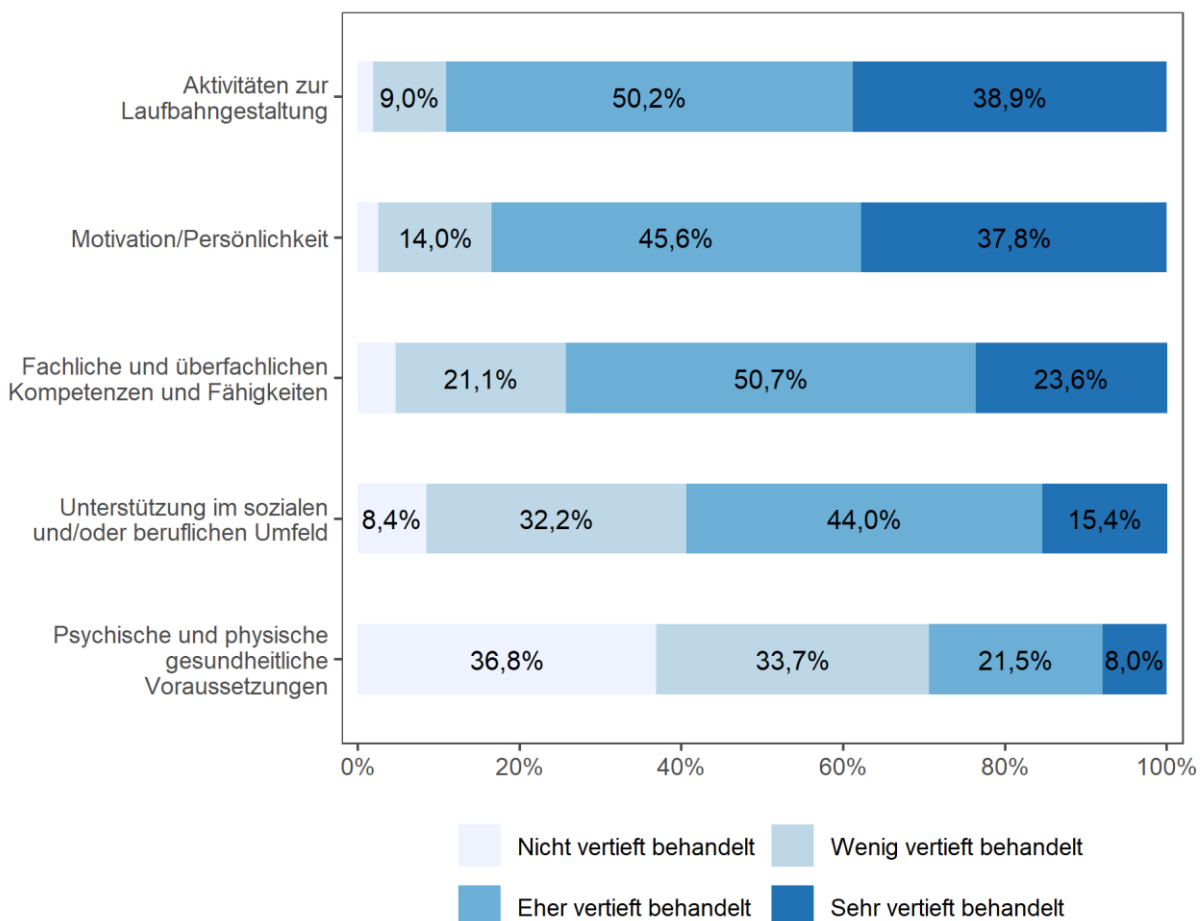


Abbildung 6: Inhalte der weiteren Beratungen

Zudem werteten wir aus, welche Methoden in den weiteren Beratungen eingesetzt wurden. Die berücksichtigten Methoden orientieren sich an den in der Meta-Analyse von Whiston et

al. (2017) identifizierten typischen Methoden in Laufbahnberatungen, ergänzt durch einige weitere Methoden. Passend zu den zentralen Zielen für die weiteren Beratungen lag, wie in Abbildung 7 ersichtlich, der methodische Fokus vieler Beratungen auf Aspekten der Vermittlung, Erkundung, und Bewertung von Optionen zur Berufs-/Weiterbildung und der Klärung von Werten und Interessen.

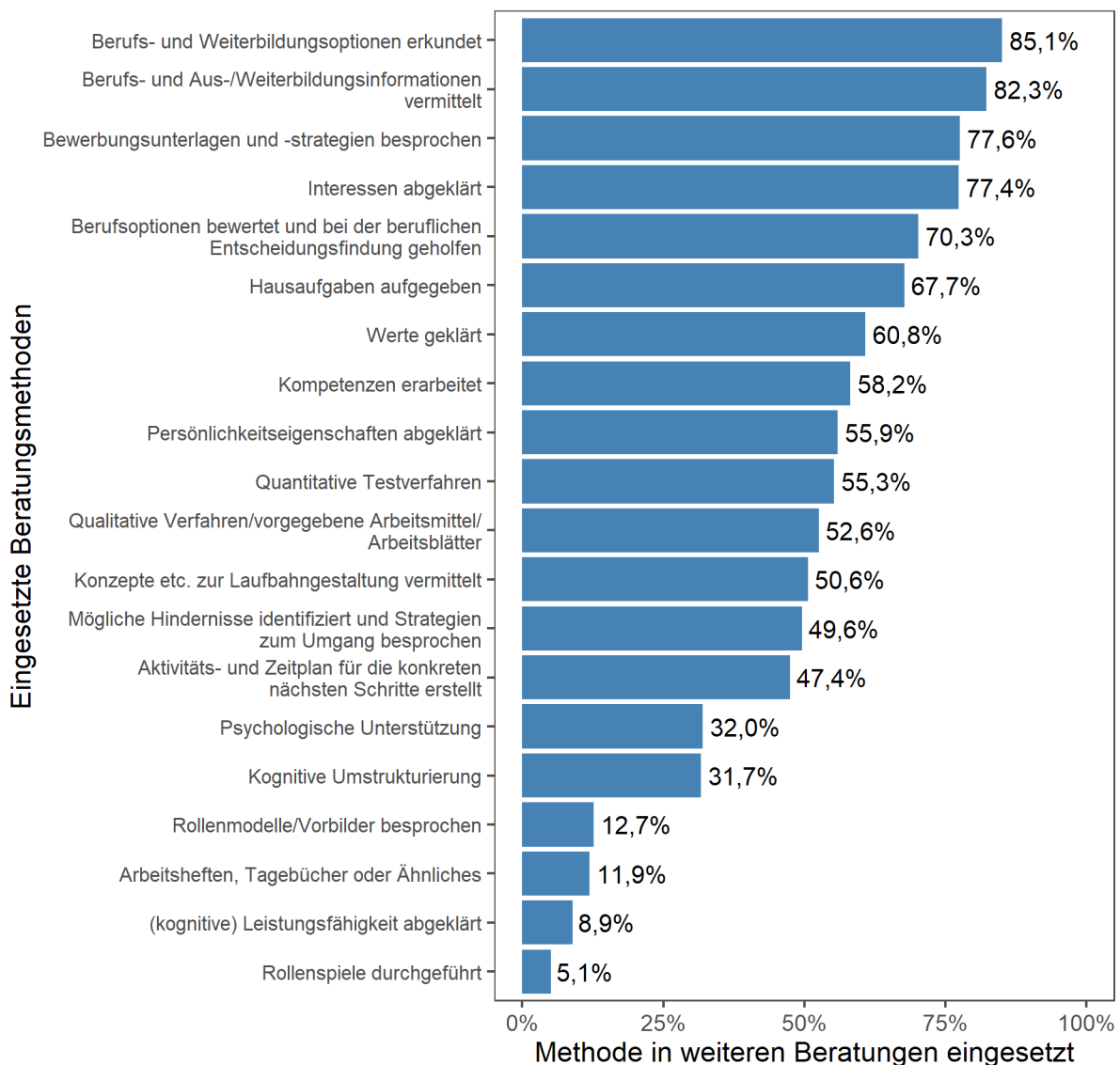


Abbildung 7: Eingesetzte Methoden in den weiteren Beratungen

### 5.3 Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Beratungen

Die Analyse der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen in viamia anhand der Kategorien der offiziellen KBSB-Statistik (KBSB, 2018) zeigt, dass «Erwerbstätigkeit, Stellensuche», gefolgt von «Verbleib in aktueller Situation» am häufigsten genannt wurden (s. Abbildung 8). Danach folgen verschiedenen Formen der Aus- und Weiterbildung. Auffällig ist hier, dass fast nur Weiterbildungen wie Kurse und Nachdiplomkurse genannt werden, vollständige Ausbildungen im Sinne von Studiengängen oder beruflicher Grundbildung werden nur sehr selten als Ergebnis festgehalten. Letzteres könnte am Alter der Zielgruppe liegen, da

Personen über 40 Jahren eine vollständige Ausbildung aus verschiedenen Gründen (finanziell, soziale Normen, familiäre Rolle) seltener in Betracht ziehen.

Wir ergänzen diese Ergebnisse gemäss den KBSB-Statistiken durch die Auswertung der Beratungsberichte, da hier auch andere Ergebnisse genannt wurden. Übereinstimmend mit den Auswertungen der KBSB Statistik wird in 42,2% der Berichte das Stichwort «Weiterbildung» aufgeführt, in etwa 10% der Berichte werden konkret CAS (Certificate of Advanced Studies) und MAS (Master of Advanced Studies) erwähnt. Dies passt zu den Weiterbildungsanliegen der häufig akademisch gebildeten Kundinnen und Kunden. An zweiter und dritter Stelle finden sich die verwandten Bereiche «Stellensuche» (etwa 40%) und «Lebenslauf überarbeiten» (etwa 25%). An vierter Stelle finden sich das Thema «Netzwerken» (z.B. Netzwerk mit 11,4%, LinkedIn mit 2,7%). Einige weitere Themen mit eher seltener Nennung sind «Kompetenzen erweitern» (ohne spezifische Nennung von Weiterbildung) oder spezifische Themen wie «Selbständigkeit» und «Coaching». In den französischsprachigen Berichten finden sich ähnliche Begriffe.

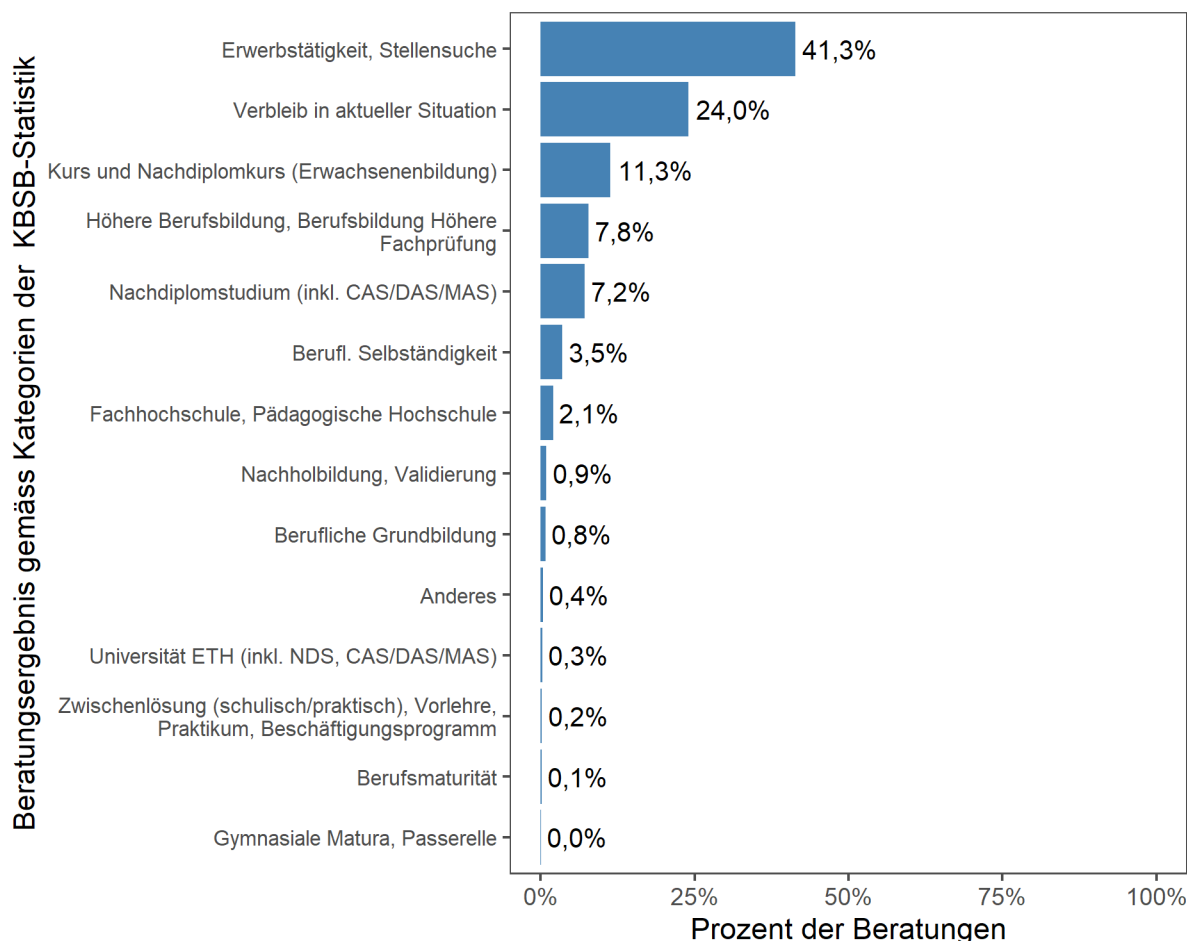


Abbildung 8: Beratungsergebnisse gemäss Kategorien der KBSB-Statistik

## 5.4 Kantonale Differenzen

Angesichts der teils geringen Anzahl von durchgeführten Beratungen bzw. ausgefüllten Befragungen B2 in den einzelnen Kantonen vergleichen wir nur die vier Kantone mit den höchsten Zahlen weiterer Beratungen (BE, VD, VS, ZH). Hier sieht man bei den Inhalten der

weiteren Beratungen teilweise recht grosse Unterschiede von bis zu 20% (Abbildung 9). Auffällig ist z.B., dass VD generell weniger Inhaltsbereiche fokussiert. Dies ist zu erklären mit der geringen Anzahl Sitzungen (im Schnitt 1,3 Sitzungen pro Kundin/Kunde) im Vergleich zu anderen Kantonen (im Schnitt 2,0 Sitzungen pro Kundin/Kunde). Demnach ist damit zu rechnen, dass auch in den anderen Kantonen Beratungsmethoden und Beratungsinhalte divergieren. In Zusammenschau mit den Auswertungen von Ecoplan, die aufzeigen, dass der Anteil der Beratungen, die weitergeführt werden, sowie die Anzahl Sitzungen sich zwischen Kantonen zum Teil erheblich unterscheidet, wird ersichtlich, dass die Kantone das Beratungsangebot recht unterschiedlich umsetzen.

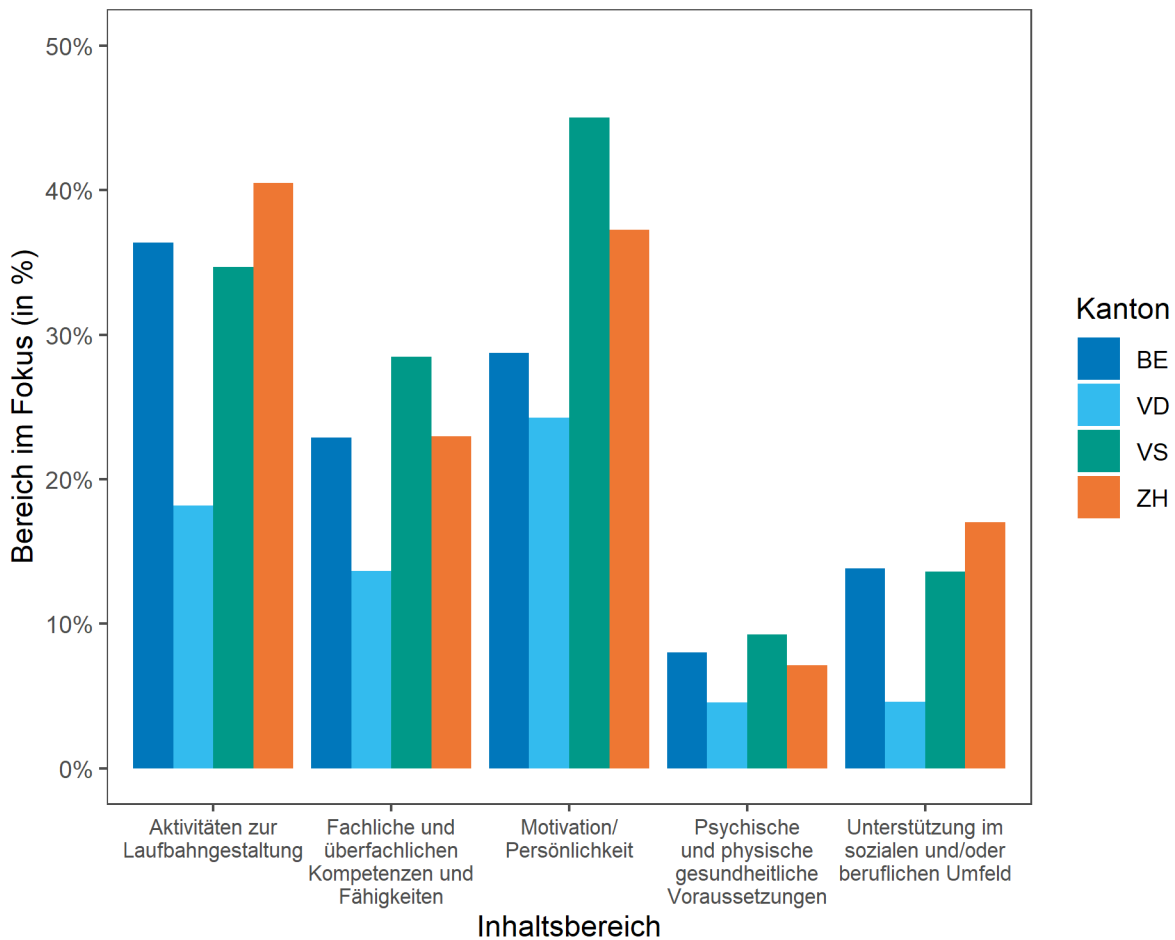


Abbildung 9: Kantonale Unterschiede in Beratungsinhalten

## 5.5 Fazit und Empfehlungen

- Die Mehrheit der Beratungsinhalte und –methoden entsprachen dem Schwerpunkt der Ziele der Kundinnen und Kunden zur Klärung beruflicher Perspektiven und Ziele und Bestimmung von Weiterbildungsmöglichkeiten: Der inhaltliche Fokus lag meist auf Motivation, Laufbahngestaltung sowie Wissen und Kompetenzen, während der methodische Fokus vieler Beratungen auf Aspekten der Vermittlung, Erkundung und Bewertung von Optionen zur Berufs-/Weiterbildung sowie der Klärung von Werten und Interessen lag.

- Als Beratungsergebnis wurden häufig Stellensuche und Weiterbildungen genannt, während Neuorientierungen im Sinne von vollständigen Ausbildungen (FH/Uni oder Berufliche Grundbildung) nur selten genannt wurden.
- Darüber zeigten sich Differenzen in der kantonalen Ausgestaltung der Inhalte und Methoden, obwohl die Kundinnen und Kunden der verschiedenen Kantone eher ähnliche Teilnahmegründe angaben. Aufgrund dieser kantonalen Unterschiede kann es sinnvoll sein, den interkantonalen Austausch weiterhin zu fördern und den Austausch zu verstetigen, wie dies auch bereits über verschiedene Plattformen geschieht. Dabei geht es zum einen um eher allgemeine Fragen (etwa, wie viele Sitzungen pro Fall; welche Arten von Fällen sollten weitere Beratungen in Anspruch nehmen), zum anderen um spezifische Fragen der inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung der Beratungen. Insbesondere für die prototypischen Beratungsfälle (z.B. berufliche Weiterentwicklung, Klärung von Zielen und Perspektiven, berufliche Umorientierung) könnte es sinnvoll sein, die Ausgestaltung des GUIDE-Modells weiter zu konkretisieren, in dem gemeinsame Arbeitsmaterialien und Beratungsformate entwickelt und ausgetauscht werden. Diese Beratungsformate und Materialien sollten sich vor allem an inhaltlichen Gesichtspunkten wie den von den Kundinnen mitgebrachten Anliegen und den in der Beratung formulierten Zielen orientieren. Mit der GUIDE-Struktur, den bestehenden Arbeitsmaterialien und Austauschplattformen ist hier eine gute Basis vorhanden, die weiterentwickelt und aufrechterhalten werden kann und sollte.

## **6 Wirkung des Beratungsangebots auf die Förderung der Laufbahnressourcen und Zielerreichung**

---

Ziel dieses Kapitels ist die Evaluation der Wirkung des Beratungsangebots auf die Förderung der Laufbahnressourcen und die Erreichung der in der Beratung festgelegten Ziele. Dazu wurden Kundinnen und Kunden einmal direkt im Anschluss an die Beratungen und nochmals 6-8 Wochen später befragt, wie hilfreich das Angebot in der Förderung ihrer Laufbahnressourcen und bei der Zielerreichung war. Der Ecoplan-Bericht zeigt, dass die Teilnehmenden die Wirkung des Angebots auf ihre Ressourcenförderung positiv beurteilten. Insbesondere die Motivation zur aktiven Laufbahngestaltung scheint stark gesteigert worden zu sein: Hier gaben 96% der Teilnehmenden an, dass sie das Angebot (eher) motivierte, sich aktiver um die eigene Laufbahn zu kümmern. Zudem wurde die Zielerreichung generell sehr gut beurteilt; weniger als 10% gaben an, ihre Ziele nicht oder kaum erreicht zu haben. Zudem zeigten die Auswertungen von Ecoplan, dass die Beurteilung des Angebots bei höherer Arbeitsmarktfähigkeit tendenziell besser ausfiel (vgl. Ecoplan-Bericht Abschnitt 5.2.1). Diese Auswertungen ergänzen wir hier um eine Analyse der Faktoren, mit denen die eingeschätzte Wirkung des Beratungsangebots zusammenhängt. Spezifisch betrachten wir die

Eigenschaften der Kundinnen und Kunden (Arbeitsmarktfähigkeit, Laufbahnressourcen und Teilnahmegründe) sowie den Beratungsprozess (eingesetzte Inhalte).

## **6.1 Übersicht über die Förderung der Laufbahnressourcen und Zielerreichung**

Auf der Basis von etablierten Wirksamkeitskriterien in der Laufbahnberatung (Whiston et al., 1998, 2017) wurden Kundinnen und Kunden zu verschiedenen Bereichen gefragt, ob ihnen das Angebot viamia geholfen hat, diese Ressourcen zu fördern und Einstellungen positiv zu beeinflussen. Direkt nach den Beratungen waren dies, (i) Motivation zur aktiven Laufbahngestaltung fördern («Das Angebot hat mich motiviert, mich aktiver um meine Laufbahn zu kümmern.»), (ii) persönliche berufliche Ziele und nächste Schritte besser kennenlernen («Das Angebot viamia hat mir geholfen, meine persönlichen beruflichen Ziele und nächsten Schritte besser zu kennen.»), (iii) Wissen über berufliche Möglichkeiten erweitern («Das Angebot viamia hat mir geholfen, mein Wissen über berufliche Möglichkeiten zu vergrößern.») und (iv) Zutrauen zur erfolgreichen Laufbahngestaltung erhöhen («Durch das Angebot viamia traue ich es mir besser zu, in meiner Laufbahn erfolgreich zu sein.»). Für diese vier Ressourcen gaben die Teilnehmenden in mehr als 90% der Fälle an, dass das Angebot eher hilfreich oder hilfreich war.

Bei der Nachbefragung 6-8 Wochen später wurden Kundinnen und Kunden befragt, wie «sich durch das Angebot viamia Ihre Einstellung zu Ihrer Arbeit und beruflichen Zukunft verändert [hat]». Hier wurde nach 11 spezifischeren Laufbahnressourcen gefragt, z.B. der Einstellung gegenüber beruflichen Veränderungen. Zu beachten ist, dass hier auch die Teilnehmenden enthalten sind, die nur das Erstgespräch gemacht haben. Auch hier fällt das Urteil generell positiv aus. Je nach Kategorie gaben zwischen 60% und 90% der Teilnehmenden an, dass ihre Ressourcen gestärkt wurden. Bei den Kategorien «Ich kenne mehr konkrete Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln», «Ich habe neues Wissen zu Weiterbildungsmöglichkeiten» und «Ich bin bei der Arbeit motivierter» fiel das Urteil etwas schwächer aus als bei den anderen Kategorien. Arbeitsmotivation war häufig kein Anliegen, womit sich dies erklären lässt. Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten wurden bei über 80% der Beratungen thematisiert, aber etwa 30% gaben auf die Frage, ob sie mehr konkrete Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder neues Wissen zu Weiterbildungsmöglichkeiten erlangt hätten, «nein» oder «eher nein» an. Womöglich sind hier die Teilnehmenden selbst eher Experten für spezifische Weiterbildungen aus ihrem Berufsfeld (insb. angesichts des bereits hohen Ausbildungsniveaus der Teilnehmenden). Die Funktion der Beratenden ist in solchen Fällen weniger die direkte Wissensvermittlung als das Unterstützen bei der Suche nach und Verarbeitung von Informationen und Hilfe beim Prozess der Entscheidungsfindung, z.B. indem die Beratungspersonen die Kundinnen und Kunden darin unterstützen, aktiv nach Weiterbildungsmöglichkeiten zu suchen.

Weiterhin wurden Kundinnen und Kunden gefragt, wie sie die Zielerreichung der für die Weiterführung der Beratung vereinbarten Ziele einschätzen. Dazu wurden die Kundinnen und

Kunden gefragt, (i) wie sehr sie ihre Ziele erreicht hatten (einmal direkt im Anschluss an die Beratung und einmal 6-8 Wochen später) und (ii) inwieweit das Angebot viamia geholfen hat, diese Ziele zu erreichen. In Abbildung 10 ist die Bewertung der Nützlichkeit des Angebots für die Zielerreichung aufgeschlüsselt nach den Zielen der weiteren Beratungen. Für fast jede Zielkategorie zeigt sich, dass zwischen der Hälfte und drei Viertel der Teilnehmenden das Angebot als «hilfreich» beurteilen. Der Aspekt «Netzwerken», der eigentlich verhaltensnah und daher geeignet für eine Intervention ist, fällt in der Beurteilung schlechter aus.

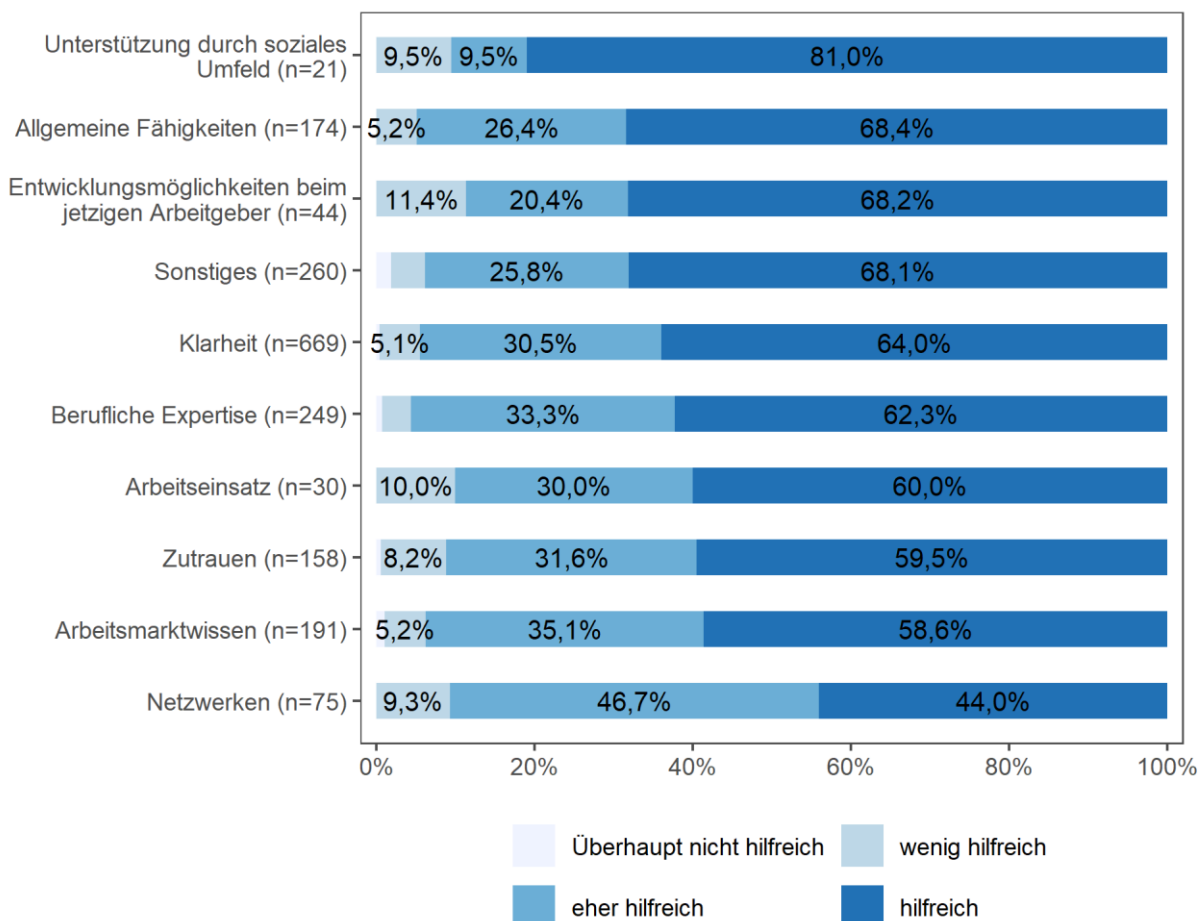


Abbildung 10: Eingeschätzte Nützlichkeit des Angebots durch Kundinnen und Kunden für Zielerreichung nach Zielen für weitere Beratungen

### 6.1.1 Unterschiede nach Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnressourcen

Zur Abklärung, inwiefern die wahrgenommene Wirkung des Angebots mit der bereits vorhandenen Ausprägung der Laufbahnressourcen bzw. Arbeitsmarktfähigkeit zusammenhängt, führten wir mehrere Regressionsanalysen durch (s. Anhang A6). Diese ergaben, dass die Arbeitsmarktfähigkeit, gemessen anhand des CRQ und der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die Beratungsperson, einen signifikanten, aber geringen Zusammenhang mit der wahrgenommenen Wirkung durch die Kundinnen und Kunden haben. Personen mit bereits stärker ausgeprägten Umfeld-Ressourcen bewerteten den Nutzen der Beratung direkt im Anschluss an die Beratungen höher. 6-8 Wochen später berichten



Personen mit höherer Arbeitsmarktfähigkeit und stärker ausgeprägten Umfeld-Ressourcen bei der Mehrzahl der Ressourcen stärkere Zuwächse relativ zu Personen mit niedrigerer Arbeitsmarktfähigkeit. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Zielerreichung im Anschluss an die Beratung und 6-8 Wochen später. Die Unterschiede zwischen Personen mit niedrigerer und höherer Arbeitsmarktfähigkeit fallen allerdings klein aus.

Zusammenfassend deuten diese Befunde darauf hin, dass Personen mit mehr Umfeld-Ressourcen diese für die Zielerreichung und die Förderung ihrer Laufbahnressourcen aktivieren können (z.B. indem sie Weiterbildungsziele mit ihrer Führungskraft diskutieren) und entsprechend erfolgreicher bei der Umsetzung der Beratungsziele sind. Zudem sind die geringen Unterschiede zwischen Kundinnen und Kunden mit unterschiedlichen Ressourcenniveaus positiv zu werten, da nur wenig auf einen «Matthäus-Effekt» hinweist und Kundinnen und Kunden mit schwach ausgeprägten Laufbahnressourcen und Arbeitsmarktfähigkeit ähnlich viel von den Beratungen profitieren wie Kundinnen und Kunden mit stark ausgeprägten Laufbahnressourcen und hoher Arbeitsmarktfähigkeit.

### **6.1.2 Unterschiede nach Beratungsinhalten**

Weiter haben wir mittels Regressionsanalyse untersucht, ob die durch die Beratungspersonen genannten Beratungsinhalte einen Zusammenhang mit den durch die Kundinnen und Kunden wahrgenommene Wirkung der Beratungen hatten (s. Anhang A7). Entsprechend den Resultaten hing ein Fokus auf Aktivitäten zur Laufbahngestaltung positiv mit der wahrgenommenen Wirkung zusammen.

### **6.1.3 Unterschiede nach Teilnahmegründen**

Im Zusammenhang mit den Teilnahmegründen zeigt sich, dass Kundinnen und Kunden, die «Unsicherheiten in Bezug auf die künftige Arbeitssituation» oder «Grössere Zufriedenheit mit Arbeit» angaben, die Zielerreichung niedriger einschätzten als der Durchschnitt der Kundinnen und Kunden (Details s. Anhang A8). Kundinnen und Kunden mit dem Anliegen «Ausweg aus Arbeitslosigkeit» bewerteten den Nutzen für den Aufbau von Ressourcen sowohl direkt nach den Beratungen als auch nach 6-8 Wochen deutlich geringer, allerdings war die Zielerreichung bei diesem Anliegen vergleichbar mit dem Durchschnitt.

Eine mögliche Erklärung für diesen Befund ist, dass diese Anliegen komplexer und weniger konkret sind als andere Anliegen und daher die Zielerreichung erschwert ist. Dass sich nur für drei Anliegen Unterschiede in der Wirkung der Beratungen feststellen lassen, deutet jedoch darauf hin, dass das viamia-Angebot die meisten Anliegen gleichermassen gut adressieren kann.

## **6.2 Fazit und Empfehlungen**

Insgesamt stufen die Kundinnen und Kunden den Nutzen des viamia Beratungsangebots als sehr positiv ein. Dies zeigt sich sowohl für die wahrgenommene Wirkung in Hinblick auf Kernmerkmale der Laufbahngestaltung als auch für die individuelle Zielerreichung. Schlüsselt man die Wirkung auf nach den spezifischen Eigenschaften der Kundinnen und Kunden sowie

den verschiedenen Schwerpunkten der Beratungen, zeigt sich, dass die Wirkung des Beratungsangebots robust ist:

- Kundinnen und Kunden mit niedrigeren Laufbahnressourcen und Arbeitsmarktfähigkeit beurteilen den Nutzen des Beratungsangebots ähnlich wie Kundinnen und Kunden mit höheren Laufbahnressourcen und Arbeitsmarktfähigkeit. Allerdings scheinen Personen mit mehr Umfeldressourcen, wie z.B. grösserer sozialer Unterstützung, stärker von dem Angebot zu profitieren. Während das Angebot zwar tendenziell eher Personen mit höherer Bildung und Arbeitsmarktfähigkeit anspricht (vgl. Abschnitt 3), profitieren Personen mit niedrigerer Arbeitsmarktfähigkeit ähnlich vom Angebot wie Personen mit höherer Arbeitsmarktfähigkeit.
- Zuwächse beim Wissen über Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten fielen etwas geringer aus, obwohl sie sehr häufig in der Beratung thematisiert wurden. Angesichts der Art und Weise, wie das Viamia Angebot insbesondere in der Pilotphase beworben und kommuniziert wurde (so war «Kenne deine Job-Optionen» der Titel der viamia.ch Webseite während der Pilotphase), bestehen hier Optimierungsmöglichkeiten. Zum einen sind dies die Klärung der Erwartungshaltung der Kundinnen und Kunden, im Sinne, dass Beratungspersonen nicht zwangsläufig Expertise für die Entwicklungsmöglichkeiten in einem spezifischen Berufsfeld haben. Zum anderen sollte es für Beratungspersonen vereinfacht werden, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Arbeitsmarkttrends zu sichten und dem Kunden darzustellen, zum Beispiel durch eine Weiterentwicklung der Wissensplattform wikimia.
- Inhaltliche Schwerpunkte der Folgeberatungen haben keinen signifikanten Bezug zur wahrgenommenen Wirkung, ein Fokus auf Steigerung der Laufbahnaktivitäten wird generell als hilfreich empfunden; dies spricht dafür, dass die viamia Beratungen eine vergleichbare Wirkung bei diversen inhaltlichen Schwerpunkten erreicht.
- Lediglich für die Beratungsgründe «Ausweg aus der Arbeitslosigkeit», «Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation» und «grössere Zufriedenheit mit Arbeit» fällt die wahrgenommene Wirkung schwächer aus. Insgesamt ist das viamia Angebot also geeignet, viele verschiedene Beratungsgründe zu adressieren. Für die eher diffusen Beratungsgründe «Zufriedenheit mit Arbeit» und «Unsicherheit über die Zukunft» ist zu klären, wie Kundinnen und Kunden besser beraten werden können. Eventuell lassen sich diese Anliegen in konkretere und bessere bearbeitbare Ziele umwandeln.
- Die Nützlichkeit des Angebots wird für die meisten Arten von Beratungszielen generell sehr gut bewertet, lediglich für Netzwerken fällt die Bewertung etwas ab. Hier könnte es sinnvoll sein, diese Ressource erneut anzuschauen und der Wichtigkeit des Themas mit verbesserten Arbeitsmaterialien und Methoden gerecht zu werden.
- Die langfristige Wirkung auf die Sicherung und Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden lässt sich anhand der Datenlage nicht beurteilen.

## **7 Eignung des CRQ für spezifische Zielgruppen**

---

Als Zielgruppe von besonderem Interesse im Sinne des Auftrags zur Stärkung des Arbeitskräftepotenzial sind Personen mit niedriger Bildung sowie Wiedereinsteigende (Personen, die den Arbeitsmarkt nach mehrjähriger Erwerbslosigkeit ohne konkrete Stellensuche wieder betreten wollen). Diese haben in der Regel geringere Arbeitsmarktfähigkeiten und entsprechend verminderte Arbeitsmarktchancen und haben womöglich besonderen Bedarf an Förderung. Ziel dieses Kapitels war somit abzuklären, inwiefern der CRQ-Fragebogen für verschiedene Subgruppen gleichermaßen geeignet ist. Dieser Frage wird nachgegangen anhand der (a) Reliabilität, also Zuverlässigkeit und Aussagekräftigkeit des Fragebogens in diesen Gruppen und (b) des Zusammenhangs der Werte im Fragebogen mit der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die Beratungsperson (ist der Zusammenhang der Werte des CRQ mit der Einschätzung der Beratungsperson in den spezifischen Gruppen geringer als im Durchschnitt?).

### **7.1 Unterschiede nach Ausbildungsstand**

Schlüsselt man die Reliabilität (Zuverlässigkeit der Messung) der einzelnen Skalen des CRQ nach Ausbildungsstand auf, zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede (vgl. Anhang A9). Für alle Bildungsgruppen haben alle Skalen eine akzeptable (Cronbachs Alpha > .70) oder gute (Cronbachs Alpha > .80) Reliabilität. Insgesamt scheint der CRQ damit für Personen mit diversen Ausbildungsständen reliable Messwerte zu liefern. Der Zusammenhang zwischen der von Beratungspersonen eingeschätzten Arbeitsmarktfähigkeit mit der Ausprägung im CRQ unterscheidet sich nicht signifikant zwischen den Ausbildungsständen (siehe Anhang A10). Der CRQ scheint somit die Arbeitsmarktfähigkeit von Kundinnen und Kunden mit unterschiedlichen Ausbildungsständen gleichermaßen valide zu erfassen.

Gesondert vom Ausbildungsstand zu betrachten sind Personen mit mangelnden Grundkenntnissen – gemäss des Schweizer Weiterbildungsgesetz Art. 13 sind Grundkenntnisse (i) Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit, (ii) mathematische Grundkenntnisse, (iii) Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Für diese Gruppe von Kundinnen und Kunden in viamia könnte ein qualitativer Interviewleitfaden in einfacher Sprache als Alternative zum CRQ-Fragebogen entwickelt und eingesetzt werden.

### **7.2 Wiedereinstieg und Ausweg aus Arbeitslosigkeit**

Sowohl aus Sicht der Kundinnen und Kunden als auch der Beratungspersonen wurde beim Grund «beruflicher Wiedereinstieg» und zumindest aus Sicht der Kundinnen und Kunden beim Grund «Berufliche Umorientierung» der CRQ als weniger hilfreich bewertet (vgl. Abschnitt 4.2). Da der originale CRQ für Berufstätige und nicht für diese Zielgruppen/Fragestellungen entwickelt wurde, könnten neue CRQ-Versionen speziell für Nicht-Erwerbstätige und selbstständig Erwerbende hierzu entwickelt und eingesetzt werden.

### **7.3 Fazit und Empfehlungen**

Ein wichtiger Optimierungsbedarf von viamia ist die bessere Erreichung von Personen mit niedriger Arbeitsmarktfähigkeit (s. auch Bericht von Ecoplan). Um diese Optimierung zu erreichen, muss neben der Bewerbung auch die Umsetzung von viamia der Zielgruppe gerecht werden. Die vorliegenden Evaluationsbefunde bestätigen, dass der CRQ für alle Bildungsgruppen, ausgenommen Personen mit mangelnden Grundkenntnissen, geeignet ist. Für Personen mit mangelnden Grundkenntnissen könnte ein qualitatives Interview zur systematischen Abklärung von Laufbahnressourcen eingesetzt werden. Zudem könnte mit neuen Versionen des CRQ für Nicht-Erwerbstätige und selbstständig Erwerbende die Standortbestimmung besser auf die Bedürfnisse dieser Kundinnen und Kunden abgestimmt werden.

## **8 Weiterführende Beratungen / Best Practices**

---

Dieser Best Practice Teil führt die obengenannten Ergebnisse zusammen und dient dazu, Beratungspersonen in ihrer Arbeit zu unterstützen und wissensbasiertes und zugleich kontextsensibles Handeln zu fördern. Die Best Practices resultieren aus einer systematischen Berücksichtigung der wichtigsten Erkenntnisse auf Basis der obengenannten Auswertungen.

### **8.1 Einsatz des CRQ bei verschiedenen Fragestellungen**

Berufliche Weiterentwicklung wird als häufigstes Anliegen für das Aufsuchen des viamia Beratungsangebotes genannt. Insbesondere bei diesem Anliegen bewerten sowohl Beratungspersonen wie auch Kundinnen und Kunden den Einsatz des CRQ als hilfreich und nützlich, da Stärken und Schwächen in den Ressourcen identifiziert und so Weiterentwicklungspotenziale offengelegt werden. Weniger hilfreich bewertet, wird der CRQ bei den Anliegen beruflicher Wiedereinstieg, berufliche Umorientierung sowie finanzielle Besserstellung. Für den beruflichen Wiedereinstieg und Ausweg aus der Arbeitslosigkeit werden ab 2022 eine angepasste Version des CRQ für Nicht-Erwerbstätige (CRQ-NE) zur Verfügung stehen, welcher vor allem in den Bereichen organisationale Unterstützung, Arbeitsherausforderung und Entwicklungsmöglichkeiten beim aktuellen Arbeitgeber angepasst wurde. Für die berufliche Umorientierung sowie finanzielle Besserstellung wäre es eine Möglichkeit, den CRQ im Sinne eines positiven, ressourcenstärkenden Ansatzes zu verwenden. Zudem kann der CRQ auch bei diesen Anliegen als Mittel eingesetzt werden, um über vorhandene Ressourcen zu sprechen. Daraus könnte abgeleitet werden, was bereits vorhanden ist (z.B. branchenübergreifende Fähigkeiten für eine berufliche Umorientierung) und in welchen Bereichen Personen gefördert werden müssen (z.B. durch Weiterbildung oder Stärkung der beruflichen Expertise, was wiederum zu einer finanziellen Besserstellung führen kann). Eine Möglichkeit wäre hierzu der Einstieg in die Besprechung des CRQ über das Profilblatt, bei dem sehr hohe oder sehr tiefe Werte besprochen werden.

## **8.2 Integration Arbeitsmarkt in die Abklärung Laufbahnressourcen**

Das Arbeitsmarktinformationen-Modul der Standortbestimmung wird im Vergleich mit den anderen Modulen am negativsten bewertet, ebenfalls werden Ziele zum Punkt «Arbeitsmarktwissen» seltener erreicht als andere. Dies mag zum einen an der mangelnden Datenlage zum Arbeitsmarkt liegen oder an der Komplexität, diese Daten gut zu erarbeiten und zu vermitteln. Viele Informationen zu Aus- und Weiterbildungen und Arbeitsmarkt sind jederzeit und für alle Personen zugänglich (nicht zuletzt über [berufsberatung.ch](http://berufsberatung.ch)). Dies bedeutet, dass Fachpersonen nicht mehr die alleinige Expertise für die Inhalte haben und es vorkommen kann, dass Kundinnen und Kunden viele Informationen bereits konsultiert haben. Zudem verfügen die Kundinnen und Kunden häufig über viel Wissen zum Arbeitsmarkt und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem eigenen Berufsbereich. Im Fokus würde für Beratungspersonen daher folgendes stehen:

- Auswahl von Informationen zur Verfügung zu stellen, die allenfalls noch nicht vorhanden sind
- Informationsquellen zu vermitteln, die qualitativ hochwertig sind
- Unterstützung beim Aufbau von Kontakten zu Drittpersonen
- Hilfe bei der Identifizierung von Bereichen, in denen ein Mangel an Wissen oder unrealistische Vorstellungen vorhanden sind
- Unterstützung bei der kritischen, objektiven Beurteilung von vorhandenen Informationen und Annahmen
- Hilfestellung bei der Abwägung des Nutzens und persönlicher Relevanz der vorhandenen Informationen

Das heisst, die Beratungspersonen müssen nicht zwangsläufig die Expertinnen und Experten über den Inhalt und die Informationen sein. Sie sollten jedoch den Prozess steuern, wie Inhalte und Informationen verarbeitet werden und damit einen Mehrwert im Umgang mit Informationen für die Kundinnen und Kunden schaffen.

## **8.3 Nutzung des Lebenslauf-Moduls**

Das Lebenslauf-Modul wird sowohl von Beratungspersonen als auch Kundinnen und Kunden als weniger hilfreich eingeschätzt, wenn die Kundinnen und Kunden eine berufliche Umorientierung suchen. Es wäre möglich, dass sich Personen, die sich mit einer beruflichen Umorientierung befassen, sich bereits im Vorfeld Gedanken zu ihren beruflichen Erfahrungen und Lebenslauf gemacht haben und sie zum Zeitpunkt des Erstgespräches den Fokus eher auf potenziell Zukünftiges als auf Vergangenes legen möchten. Zudem kann es sein, dass bei einer beruflichen Umorientierung die Richtung, in die es gehen soll, noch nicht geklärt ist und daher eine Anpassung/Sichtung des Lebenslaufes zu diesem Zeitpunkt keinen Mehrwert bietet. Eine Möglichkeit wäre daher, das Lebenslauf-Modul eher knapp zu halten und die Aspekte des Lebenslaufes im zukunftsgerichteten Sinne zu besprechen (bspw. was wäre eine logische nächste Stelle, welche Ideen sind bei Kundinnen und Kunden vorhanden). Insgesamt könnte bei einer beruflichen Umorientierung der Fokus auf die Berufsbiographie gelegt

werden, bisherige Erfolge sichtbar gemacht werden und wertschätzendes Feedback gegeben werden.

## **8.4 Abstimmung der Folgeberatungen auf vorhandene Laufbahnressourcen**

Es hat sich gezeigt, dass bestimmte Laufbahnressourcen durch bestimmte Verhaltensweisen gefördert werden können und dass ein Fokus auf Laufbahngestaltung positiv mit der wahrgenommenen Wirkung der Beratung zusammenhängt. Entsprechend dem GUIDE Modell sollte somit zu Beginn ein klareres Bild über die Ausgangslage gewonnen werden und die folgenden Beratungen sollten sich gezielt an den identifizierten Fragestellungen, Ressourcen und Herausforderungen der Kundinnen und Kunden ausrichten. Durch die Standortbestimmung in viamia könnte daher der Bedarf ermittelt werden, welche Ressourcen in Folgeberatungen gefördert werden können. In diesen Folgeberatungen sollten dann gezielt bestimmte Verhaltensweisen gefördert werden, damit bedeutsame berufliche Ziele erreicht werden können. In Anlehnung an das Modell zu laufbahnbezogenen Aktivitäten von Wilhelm und Hirschi (2019) gibt es folgende Möglichkeiten:

- Aktivitäten zur Förderung von Wissen und Kompetenzen: Selbstexploration, Erkundung des Umfeldes, Erlernen relevanter Fertigkeiten, Job Crafting, selbstinitiierte Mobilität
- Aktivitäten zur Förderung von motivationalen Ressourcen: Zielsetzung (was will ich erreichen), Planung (wie will ich es erreichen) und Überwachung von Erfolgen (wie merke ich, dass ich in Richtung meiner Ziele gehe)
- Aktivitäten zur Förderung von Umfeldressourcen: Selbstvermarktung und Schaffen von Sichtarbeit (bspw. auf LinkedIn), Netzwerkarbeit, Anleitung zum Feedback suchen

## **8.5 Umgang mit offenen und diffusen Anliegen**

Für die eher diffusen Beratungsgründe «grössere Zufriedenheit mit Arbeit» und «Unsicherheiten in Bezug auf zukünftige Arbeitssituation» ist zu klären, wie Kundinnen und Kunden besser beraten werden können, da das Gesamturteil zur Wirkung des Angebotes bei Kundinnen und Kunden mit diesen Anliegen schlechter ausfiel. Eventuell lassen sich diese diffusen Anliegen in konkretere und bessere bearbeitbare Ziele umwandeln und daraus gut umsetzbare, nächste Schritte definieren. Kundinnen und Kunden sind nicht immer gut geübt darin, ihr Anliegen so zu formulieren, dass es einen klaren Auftrag für die Beratung gibt. Hier wäre es wichtig, zu Beginn das Anliegen und die genaue Zielsetzung für die viamia Beratung klarer herauszuarbeiten (z.B. was würde Zufriedenheit bei der Arbeit bedeuten, in welchen Aspekten ist die Person unsicher über die Zukunft) und aufgrund dieser Klärung den Prozess der Standortbestimmung mit einem klaren Anliegen anzugehen.

## 9 Referenzen

- Andres Roduit, C., & Walter, M.-C. (2021). GUIDE-Modell: Ein Kompass für den Beratungstisch. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), 405-418.  
<https://doi.org/10.1007/s11613-021-00711-w>
- BSL Oberwallis. (2018). *Beratungskonzept*. Amt für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis. [www.vs.ch/de/web/bsl/beratungskonzept](http://www.vs.ch/de/web/bsl/beratungskonzept)
- Bürkner, P.-C., & Charpentier, E. (2020). Modelling monotonic effects of ordinal predictors in Bayesian regression models. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 73. <https://doi.org/10/ggqtkh>
- Bürkner, P.-C., & Vuorre, M. (2019). Ordinal Regression Models in Psychology: A Tutorial. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(1), 77–101.  
<https://doi.org/10/gfv26q>
- Büro Eichenberger, IWSB, & gateway.one. (2020). *Auslegeordnung «Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene»*. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Empfehlungen der KBSB zur Durchführung des Pilotprogramms «Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre»*. (2020).  
[https://berufsbildung2030.ch/images/\\_pdf\\_de\\_en/Empfehlungen\\_KBSB\\_Pilot.pdf](https://berufsbildung2030.ch/images/_pdf_de_en/Empfehlungen_KBSB_Pilot.pdf)
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102.  
<https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., Hänggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens. *Diagnostica*, 65(3), 133–141. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000219>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358.  
<https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hirschi, A., & Wilhelm, F. (2020). *Evaluationsbericht »Erwerbsfähigkeit stärken – Ein Pilot des BIZ, Amt für Berufsberatung Kanton Zug zusammen mit dem Unternehmen V-ZUG AG«*.  
<https://edk-plattform.ch/>
- KBSB. (2018). *Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz 2018*. Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.
- Statistischer Jahresbericht*. (2020). Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- 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(2), 150–165. <https://doi.org/10/d4xzjg>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career Self-Management as a Key Factor for Career Wellbeing. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Hrsg.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future* (S. 117–137). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_6)
- World Economic Forum. (2021). *Upskilling for Shared Prosperity*. World Economic Forum.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Upskilling\\_for\\_Shared\\_Prosperty\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Upskilling_for_Shared_Prosperty_2021.pdf)

## Anhang Statistische Analysen

In diesem Anhang werden die Details der statistischen Analysen genauer erläutert.

### A1 Unterschiede zwischen Viamia und BSLB-Gruppen in den CRQ-Dimensionen

CRQ-Dimension	Mittelwert BSLB	Mittelwert viamia	p-Wert	Effektstärke	Einordnung der Effektgrössen
Wissen und Kompetenzen	3,57	3,47	<0,001	0,177	klein
Motivation	3,37	3,17	<0,001	0,311	moderat
Umfeld	2,88	2,53	<0,001	0,52	mittelgross
Aktivitäten	3,21	3,15	0,013	0,097	sehr klein

### A2 Weiterführen der Beratungen abhängig von Laufbahnressourcen

Gerechnet wurde eine bayessche logistische Regression mit einer Mehrebenen-Struktur, um die kantonalen Unterschiede im Weiterführen der Beratungen zu berücksichtigen. Die CRQ-Werte sind metrische Prädiktoren, die Arbeitsmarktfähigkeit ein ordinaler Prädiktor, der als monotoner Effekt modelliert wurde (vgl. Bürkner & Charpentier, 2020).

Term	Koeffizient	Standardfehler	95% HDI (unterer Grenzwert)	95% HDI (oberer Grenzwert)
(Intercept)	2,22	0,57	1,13	3,35
CRQ-Wissen und Kompetenzen	0,04	0,15	-0,26	0,34
CRQ-Motivation	-0,49*	0,14	-0,76	-0,22
CRQ-Aktivitäten	0,10	0,13	-0,14	0,35
CRQ-Umfeld	-0,08	0,11	-0,29	0,12
SD (random Intercept)	0,99			
<b>Unteranalyse: Motivationale Ressourcen</b>				
(Intercept)	1,57	0,48	0,64	2,51
Zutrauen	-0,11	0,10	-0,30	0,08
Klarheit	-0,33*	0,08	-0,49	-0,18
Wichtigkeit der Arbeit	0,04	0,08	-0,12	0,20

Anmerkungen. N = 1416 Kundinnen und Kunden. SD = Standardabweichung. HDI = High Density Interval. \* High-Density-Intervall von 95% exkludiert die 0.



**A3 Weiterführen der Beratungen abhängig von Teilnahmegründen**

Gerechnet wurde eine logistische Regression mit Mehrebenen-Struktur.

Term	Koeffizient	Standardfehler	p-Wert
(Intercept)	0,25	0,23	0,26
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	0,14	0,25	0,58
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	<b>0,60***</b>	<b>0,16</b>	<b>&lt;0,001</b>
Berufliche Weiterentwicklung	-0,01	0,09	0,91
Berufliche Umorientierung	<b>0,45***</b>	<b>0,09</b>	<b>&lt;0,001</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	-0,20	0,17	0,25
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	0,04	0,09	0,71
Bessere gesellschaftliche Integration	-0,23	0,21	0,27
Finanzielle Besserstellung	0,01	0,13	0,93
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	<b>0,26***</b>	<b>0,09</b>	<b>&lt;0,001</b>
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,02	0,09	0,82
Gesundheitliche Probleme	0,43	0,23	0,07
SD (random Intercept)	0,66		

Anmerkungen. N = 2858 Kundinnen und Kunden. SD = Standardabweichung. \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.

**A4 Eingeschätzter Nutzen einzelner Elemente der Standortbestimmung durch die Kundinnen und Kunden in Abhängigkeit von deren Teilnahmegründen**

Gerechnet wurden mehrere bayessche Regressionen, bei denen die abhängige Variable jeweils mit einer kumulativen Probit-Funktion (Bürkner & Vuorre, 2019) und Mehrebenen-Struktur modelliert wurde.

Term	Koeffizient	Standardfehler	HDI 95% (unterer Grenzwert)	HDI 95% (oberer Grenzwert)
<b>CRQ inkl. Besprechung</b>				
(Intercept)[1]	-1,80	0,07	-1,94	-1,67
(Intercept)[2]	-0,61	0,06	-0,72	-0,48
(Intercept)[3]	0,84	0,06	0,72	0,96
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	<b>0,24*</b>	<b>0,12</b>	<b>0,00</b>	<b>0,48</b>
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	<b>-0,38*</b>	<b>0,08</b>	<b>-0,53</b>	<b>-0,23</b>
Berufliche Weiterentwicklung	<b>0,13*</b>	<b>0,04</b>	<b>0,04</b>	<b>0,22</b>
Berufliche Umorientierung	<b>-0,14*</b>	<b>0,04</b>	<b>-0,23</b>	<b>-0,05</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	0,13	0,09	-0,04	0,30
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	0,01	0,05	-0,08	0,10
Bessere gesellschaftliche Integration	0,13	0,11	-0,08	0,34
Finanzielle Besserstellung	<b>-0,15*</b>	<b>0,06</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,02</b>
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	<b>0,11*</b>	<b>0,04</b>	<b>0,02</b>	<b>0,19</b>
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,01	0,04	-0,09	0,08
Gesundheitliche Probleme	<b>0,21*</b>	<b>0,10</b>	<b>0,01</b>	<b>0,42</b>
SD (random Intercept)	0,08	0,05	0,01	0,19

**Besprechung des CRQ-Fragebogens**

(Intercept)[1]	-2,36	0,14	-2,65	-2,11
(Intercept)[2]	-1,32	0,12	-1,57	-1,09
(Intercept)[3]	0,09	0,12	-0,15	0,31
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	0,03	0,12	-0,21	0,28
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	<b>-0,20*</b>	<b>0,08</b>	<b>-0,35</b>	<b>-0,05</b>
Berufliche Weiterentwicklung	<b>0,15*</b>	<b>0,05</b>	<b>0,06</b>	<b>0,25</b>
Berufliche Umorientierung	<b>-0,10*</b>	<b>0,04</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,01</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	0,06	0,09	-0,12	0,23
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	<b>0,10*</b>	<b>0,05</b>	<b>0,01</b>	<b>0,19</b>
Bessere gesellschaftliche Integration	0,03	0,11	-0,19	0,25
Finanzielle Besserstellung	-0,09	0,07	-0,23	0,05
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	0,03	0,05	-0,07	0,12
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,01	0,05	-0,10	0,09
Gesundheitliche Probleme	0,09	0,11	-0,14	0,31
SD (random Intercept)	0,32	0,12	0,16	0,61

**Besprechung der Arbeitsmarktinformationen**

(Intercept)[1]	-2,11	0,09	-2,30	-1,93
(Intercept)[2]	-1,14	0,08	-1,30	-0,98
(Intercept)[3]	0,24	0,08	0,09	0,40
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	0,00	0,13	-0,25	0,24
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	0,04	0,08	-0,11	0,19
Berufliche Weiterentwicklung	0,05	0,05	-0,04	0,14
Berufliche Umorientierung	0,00	0,04	-0,09	0,09
Erhöhung des Arbeitspensums	0,06	0,09	-0,12	0,23
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,04	0,05	-0,13	0,05
Bessere gesellschaftliche Integration	-0,01	0,11	-0,22	0,21
Finanzielle Besserstellung	<b>0,15*</b>	<b>0,07</b>	<b>0,02</b>	<b>0,29</b>
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	<b>-0,10*</b>	<b>0,05</b>	<b>-0,19</b>	<b>-0,01</b>
Genereller Wunsch nach Veränderung	0,02	0,05	-0,07	0,11
Gesundheitliche Probleme	-0,05	0,11	-0,26	0,16
SD (random Intercept)	0,17	0,06	0,08	0,33

**Besprechung des Lebenslaufs**

(Intercept)[1]	-2,49	0,13	-2,75	-2,25
(Intercept)[2]	-1,69	0,11	-1,92	-1,48
(Intercept)[3]	-0,47	0,11	-0,69	-0,27
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,15	0,13	-0,40	0,11
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	0,12	0,09	-0,05	0,28
Berufliche Weiterentwicklung	0,07	0,05	-0,03	0,18
Berufliche Umorientierung	<b>-0,14*</b>	<b>0,05</b>	<b>-0,23</b>	<b>-0,04</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	0,02	0,10	-0,18	0,22
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,08	0,05	-0,18	0,02

Evaluation viamia **Schlussbericht**

Bessere gesellschaftliche Integration	0,04	0,12	-0,21	0,27
Finanzielle Besserstellung	-0,05	0,08	-0,20	0,10
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	-0,05	0,05	-0,15	0,05
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,01	0,05	-0,11	0,08
Gesundheitliche Probleme	0,08	0,12	-0,16	0,32
SD (random Intercept)	0,28	0,10	0,14	0,54
<b>Gespräch mit der Beratungspersonen insgesamt</b>				
(Intercept)[1]	-3,14	0,20	-3,55	-2,77
(Intercept)[2]	-2,42	0,12	-2,65	-2,19
(Intercept)[3]	-0,93	0,09	-1,12	-0,76
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,24	0,15	-0,54	0,06
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	-0,03	0,10	-0,21	0,17
Berufliche Weiterentwicklung	0,09	0,06	-0,02	0,21
Berufliche Umorientierung	0,05	0,06	-0,07	0,16
Erhöhung des Arbeitspensums	-0,01	0,12	-0,24	0,21
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	<b>-0,12*</b>	<b>0,06</b>	<b>-0,23</b>	<b>0,00</b>
Bessere gesellschaftliche Integration	0,26	0,15	-0,02	0,56
Finanzielle Besserstellung	-0,04	0,09	-0,21	0,13
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	0,06	0,06	-0,06	0,17
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,04	0,06	-0,16	0,07
Gesundheitliche Probleme	-0,01	0,14	-0,28	0,28
SD (random Intercept)	0,19	0,07	0,09	0,36

*Anmerkungen.* N = 1877 Kundinnen und Kunden. SD = Standardabweichung. HDI = High Density Interval. \* High-Density-Intervall von 95% exkludiert die 0.

## A5 Eingeschätzter Nutzen einzelner Elemente der Standortbestimmung durch Beratungspersonen in Abhängigkeit von den Teilnehmegründen der Kundinnen und Kunden

Gerechnet wurden mehrere bayessche Regressionen, bei denen die abhängige Variable jeweils mit einer kumulativen Probit-Funktion (Bürkner & Vuorre, 2019) und Mehrebenen-Struktur modelliert wurde.

Term	Koeffizient	Standardfehler	HDI 95% (unterer Grenzwert)	HDI 95% (oberer Grenzwert)
<b>CRQ-Fragebogen inkl. Besprechung</b>				
(Intercept)[1]	-1,53	0,14	-1,81	-1,26
(Intercept)[2]	-0,45	0,14	-0,72	-0,18
(Intercept)[3]	0,70	0,14	0,43	0,97
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,03	0,14	-0,29	0,23
<b>Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)</b>	<b>-0,26*</b>	<b>0,08</b>	<b>-0,42</b>	<b>-0,10</b>
<b>Berufliche Weiterentwicklung</b>	<b>0,13*</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>0,23</b>
Berufliche Umorientierung	-0,06	0,05	-0,15	0,04
Erhöhung des Arbeitspensums	0,06	0,09	-0,12	0,24
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	0,08	0,05	-0,02	0,18
Bessere gesellschaftliche Integration	-0,12	0,11	-0,34	0,11
Finanzielle Besserstellung	-0,10	0,07	-0,24	0,05
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	0,01	0,05	-0,08	0,10
Genereller Wunsch nach Veränderung	0,06	0,05	-0,03	0,15
Gesundheitliche Probleme	-0,02	0,12	-0,26	0,22
SD (random Intercept)	0,39	0,11	0,23	0,68
<b>Besprechung der Arbeitsmarktinformationen</b>				
(Intercept)[1]	-1,29	0,13	-1,56	-1,03
(Intercept)[2]	-0,18	0,13	-0,45	0,08
(Intercept)[3]	0,97	0,13	0,70	1,24
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,22	0,13	-0,48	0,03
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	0,12	0,08	-0,03	0,28
Berufliche Weiterentwicklung	0,04	0,05	-0,05	0,14
Berufliche Umorientierung	-0,06	0,05	-0,15	0,03
Erhöhung des Arbeitspensums	0,08	0,10	-0,10	0,27
<b>Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation</b>	<b>0,14*</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,24</b>
Bessere gesellschaftliche Integration	-0,06	0,11	-0,27	0,17
Finanzielle Besserstellung	0,08	0,07	-0,07	0,22
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	-0,09	0,05	-0,19	0,00
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,04	0,05	-0,13	0,05
Gesundheitliche Probleme	-0,19	0,12	-0,43	0,05
SD (random Intercept)	0,37	0,10	0,23	0,62
<b>Besprechung des Lebenslaufs</b>				
(Intercept)[1]	-2,11	0,10	-2,31	-1,91

Evaluation viamia **Schlussbericht**

(Intercept)[2]	-1,09	0,09	-1,27	-0,91
(Intercept)[3]	-0,02	0,09	-0,20	0,15
<b>Ausweg aus Arbeitslosigkeit</b>	<b>0,33*</b>	<b>0,15</b>	<b>0,04</b>	<b>0,61</b>
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	0,13	0,08	-0,03	0,30
Berufliche Weiterentwicklung	-0,01	0,05	-0,11	0,09
<b>Berufliche Umorientierung</b>	<b>-0,12*</b>	<b>0,05</b>	<b>-0,21</b>	<b>-0,03</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	0,11	0,10	-0,09	0,31
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	0,05	0,05	-0,06	0,15
Bessere gesellschaftliche Integration	0,01	0,12	-0,22	0,25
Finanzielle Besserstellung	0,14	0,08	-0,01	0,29
Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	-0,05	0,05	-0,15	0,05
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,08	0,05	-0,17	0,02
Gesundheitliche Probleme	0,03	0,12	-0,21	0,27
SD (random Intercept)	0,21	0,07	0,11	0,36
<b>Allgemeines/integratives Gespräch</b>				
(Intercept)[1]	-3,07	0,22	-3,52	-2,65
(Intercept)[2]	-2,06	0,16	-2,37	-1,76
(Intercept)[3]	-0,63	0,15	-0,92	-0,34
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,08	0,16	-0,38	0,24
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	0,03	0,10	-0,15	0,22
Berufliche Weiterentwicklung	0,03	0,06	-0,08	0,14
<b>Berufliche Umorientierung</b>	<b>0,12*</b>	<b>0,06</b>	<b>0,01</b>	<b>0,24</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	0,07	0,11	-0,16	0,29
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	0,03	0,06	-0,09	0,14
Bessere gesellschaftliche Integration	-0,24	0,13	-0,50	0,02
Finanzielle Besserstellung	0,13	0,09	-0,04	0,30
<b>Grössere Zufriedenheit mit Arbeit</b>	<b>0,12*</b>	<b>0,06</b>	<b>0,01</b>	<b>0,23</b>
<b>Generelle Wunsch nach Veränderung</b>	<b>-0,11*</b>	<b>0,06</b>	<b>-0,23</b>	<b>0,00</b>
Gesundheitliche Probleme	0,10	0,15	-0,19	0,38
SD (random Intercept)	0,42	0,12	0,24	0,72
<b>Standortbestimmung insgesamt</b>				
(Intercept)[1]	-2,34	0,15	-2,64	-2,03
(Intercept)[2]	-1,10	0,14	-1,36	-0,82
(Intercept)[3]	0,31	0,14	0,06	0,59
Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,12	0,14	-0,39	0,15
Beruflicher Wiedereinstieg (nach freiwilliger Erwerbspause)	-0,10	0,08	-0,26	0,06
Berufliche Weiterentwicklung	0,09	0,05	-0,01	0,19
<b>Berufliche Umorientierung</b>	<b>-0,12*</b>	<b>0,05</b>	<b>-0,22</b>	<b>-0,02</b>
Erhöhung des Arbeitspensums	-0,01	0,10	-0,20	0,19
Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	0,02	0,05	-0,08	0,12
Bessere gesellschaftliche Integration	-0,06	0,12	-0,29	0,17
Finanzielle Besserstellung	-0,08	0,08	-0,23	0,07

Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	0,04	0,05	-0,05	0,14
Genereller Wunsch nach Veränderung	-0,03	0,05	-0,12	0,06
Gesundheitliche Probleme	0,10	0,13	-0,14	0,36
SD (random Intercept)	0,39	0,11	0,23	0,67

Anmerkungen.  $N = 1587$  Paare von Beratungsperson und Kundin/Kunde.  $SD$  = Standardabweichung.

$HDI$  = High Density Interval. \* High-Density-Intervall von 95% exkludiert die 0.

## A6 Unterschiede in der wahrgenommenen Wirkung der Beratungen nach Arbeitsmarktfähigkeit

Wirkungen auf die einzelnen Ressourcenbereiche (Wissen und Kompetenzen, Zutrauen, Umfeld, Aktivitäten). Gerechnet wurde ein bayessches Regressionsmodell, bei denen die abhängige Variable jeweils mit einer kumulativen Probit-Funktion (Bürkner & Vuorre, 2019) bzw. für den Mittelwert über alle Kriterien mit einer gaussischen Funktion und Mehrebenen-Struktur modelliert wurde. Die CRQ-Werte sind metrische Prädiktoren, die Arbeitsmarktfähigkeit ein ordinaler Prädiktor, der als monotoner Effekt modelliert wurde (vgl. Bürkner & Charpentier, 2020).

Term	Koeffizient	Standardfehler	HDI 95% (unterer Grenzwert)	HD 95% (oberer Grenzwert)
<b>Ressourcenförderung nach Abschluss der Beratungen (Mittelwert über alle 4 Ressourcen)</b>				
Intercept	3,40	0,17	3,06	3,72
Wissen und Kompetenzen	-0,07	0,05	-0,17	0,04
Motivation	0,01	0,05	-0,09	0,11
Aktivitäten	0,01	0,05	-0,08	0,10
<b>Umfeld</b>	<b>0,10*</b>	<b>0,04</b>	<b>0,02</b>	<b>0,17</b>
Arbeitsmarktfähigkeit (nach Beratungsperson)	0,00	0,04	-0,04	0,08

Anmerkungen.  $N = 488$  Kundinnen und Kunden.  $HDI$  = High Density Interval. \* Highest-Density-Intervall von 95% exkludiert die 0.

## Effekt von Laufbahnressourcen (erhoben bei der Standortbestimmung) auf Ressourcenförderung (gemessen 6-8 Wochen nach Ende der Beratungen)

Term	Koeffizient	Standardfehler	p-Wert	Ergebnisvariable
Umfeld	0,19	0,04	<0,001	Ich fühle mich wohler
Umfeld	0,16	0,04	<0,001	Ich bin selbstbewusster geworden
Umfeld	0,17	0,04	<0,001	Ich bin positiver eingestellt gegenüber beruflichen Veränderungen
Umfeld	0,12	0,04	0,004	Ich kann künftig berufliche Entscheidungen besser treffen
Umfeld	0,09	0,05	0,047	Ich habe neue Perspektiven erhalten bzw. entdeckt
Umfeld	0,18	0,05	<0,001	Ich habe neues Wissen zu Weiterbildungsmöglichkeiten
Umfeld	0,21	0,05	<0,001	Ich kenne mehr konkrete Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln
Umfeld	0,12	0,04	0,009	Ich kenne meine beruflichen Perspektiven besser

Evaluation viamia **Schlussbericht**

Motivation	0,11	0,05	0,031	Ich weiss besser, was meine beruflichen Ziele sind
Umfeld	0,11	0,05	0,015	Ich weiss besser, was meine beruflichen Ziele sind
Umfeld	0,12	0,04	0,007	Ich traue mir besser zu, meine beruflichen Ziele zu erreichen
Motivation	0,14	0,06	0,026	Ich bin bei der Arbeit motivierter
Umfeld	0,16	0,06	0,004	Ich bin bei der Arbeit motivierter
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,07	0,03	0,021	Ich fühle mich wohler
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,07	0,03	0,021	Ich bin selbstbewusster geworden
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,08	0,03	0,008	Ich bin positiver eingestellt gegenüber beruflichen Veränderungen
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,11	0,03	<0,001	Ich kann künftig berufliche Entscheidungen besser treffen
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,09	0,03	0,005	Ich habe neue Perspektiven erhalten bzw. entdeckt
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,08	0,03	0,014	Ich kenne meine beruflichen Perspektiven besser
Arbeitsmarkt-fähigkeit	0,12	0,03	<0,001	Ich traue mir besser zu, meine beruflichen Ziele zu erreichen

Anmerkungen. N = 467-796 Kundinnen und Kunden. Nur signifikante Effekte dargestellt.

### A7 Unterschiede in der wahrgenommenen Wirkung der Beratungen nach Inhalt

Gerechnet wurden mehrere bayessche Regressionen, bei denen die abhängige Variable jeweils mit einer kumulativen Probit-Funktion (Bürkner & Vuorre, 2019) bzw. für den Mittelwert über alle Kriterien mit einer gaussischen Funktion und Mehrebenen-Struktur modelliert wurde. Die CRQ-Werte sind metrische Prädiktoren, die Arbeitsmarktfähigkeit ein ordinaler Prädiktor, der als monotoner Effekt modelliert wurde (vgl. Bürkner & Charpentier, 2020).

Term	Koeffi zient	Standard fehler	HDI 95% (unterer Grenzwert)	HD 95% (oberer Grenzwert)
<b>Mittelwert über alle Kriterien</b>				
Intercept	3,14	0,13	2,87	3,40
Fachliche und überfachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten	0,03	0,03	-0,02	0,08
Motivation/Persönlichkeit	0,02	0,03	-0,03	0,08
Unterstützung im sozialen und/oder beruflichen Umfeld	-0,01	0,03	-0,07	0,04
Aktivitäten zur Laufbahngestaltung	<b>0,08*</b>	<b>0,03</b>	<b>0,02</b>	<b>0,13</b>
Psychische und physische gesundheitliche Voraussetzungen	-0,01	0,02	-0,05	0,03

Anmerkungen. N = 650 Kundinnen und Kunden. HDI = High Density Interval. \* High-Density-Intervall von 95% exkludiert die 0.

### A8 Unterschiede nach Teilnahmegründen

Für jede abhängige Variable wurde eine lineare Regression mit Mehrebenen-Struktur gerechnet.

Ergebnisvariable	Term	Koeffizient	Standardfehler	p-Wert
<b>Ressourcenzuwächse direkt im Anschluss an Beratung</b>				
Insgesamt	Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,11**	0,04	<0,01
Insgesamt	Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,12*	0,06	0,03
Ziele klären	Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,13*	0,05	0,01
Zutrauen steigern	Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,14*	0,06	0,02
<b>Ressourcenzuwächse 6-8 Wochen später</b>				
Insgesamt	Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,11*	0,04	0,01
Insgesamt	Ausweg aus Arbeitslosigkeit	-0,11*	0,05	0,04
<b>Zielerreichung 6-8 Wochen später</b>				
	Unsicherheiten in Bezug auf künftige Arbeitssituation	-0,27*	0,12	0,02
	Grössere Zufriedenheit mit Arbeit	-0,22*	0,11	0,04

Anmerkungen. N = 467-796 Kundinnen und Kunden. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

### A9 Unterschiede in der Reliabilität des CRQ nach Ausbildungsstand

Skala	Ausbildungsstand			
	Berufliche Grundbildung	Höhere Berufsbildung, Berufsbildung Höhere Fachprüfung	FH / Universität	Andere
<b>Berufliche Expertise</b>	0,76	0,77	0,79	0,80
<b>Arbeitsmarktwissen</b>	0,87	0,88	0,90	0,89
<b>Allgemeine Fähigkeiten</b>	0,86	0,90	0,90	0,87
<b>Wichtigkeit der Arbeit</b>	0,73	0,74	0,74	0,72
<b>Zutrauen</b>	0,75	0,73	0,78	0,77
<b>Klarheit</b>	0,88	0,88	0,90	0,89
<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	0,75	0,82	0,83	0,76
<b>Organisationale Unterstützung</b>	0,87	0,88	0,87	0,89
<b>Arbeitsherausforderung</b>	0,82	0,74	0,80	0,82
<b>Soziale Unterstützung</b>	0,81	0,81	0,83	0,85
<b>Netzwerken</b>	0,83	0,86	0,86	0,87



**Informieren  
über**

<b>Möglichkeiten</b>	0,83	0,83	0,84	0,89
<b>Kontinuierliches Lernen</b>	0,78	0,83	0,80	0,84

*Anmerkung.* Kategorie «Andere» fasst die Kategorien «Volksschule, obligatorische Schulzeit, inkl. «Ohne Ausbildung», «Mittelschule mit gymnasialer Matura», «Fachmittelschule», «Schulisches Zwischenjahr» sowie «Berufsmaturität» zusammen.

**A10 Zusammenhang von Arbeitsmarktfähigkeit und CRQ-Werten je Ausbildungsstand**

Gerechnet wurden mehrere lineare Regressionen, in denen die von den Beratungspersonen eingeschätzte Arbeitsmarktfähigkeit auf die 13 CRQ-Skalen regrediert wurde.

<b>Ausbildungsstand</b>	<b>Multiple Korrelation</b>	<b>Verfügbare Fallzahl</b>
Berufliche Grundbildung	0,38	352
Höhere Berufsbildung, Berufsbildung Höhere Fachprüfung	0,37	290
FH / Universität	0,38	635
Andere	0,56	95

*Anmerkungen.* Die multiple Korrelation beschreibt den zusammengenommenen Zusammenhang aller CRQ-Skalen mit der Arbeitsmarktfähigkeit. Kategorie «Andere» fasst die Kategorien «Volksschule, obligatorische Schulzeit, inkl. Ohne Ausbildung», «Mittelschule mit gymnasialer Matura», «Fachmittelschule», «Schulisches Zwischenjahr» sowie «Berufsmaturität» zusammen.