

Forschungsprojekt:



**FIT  
FÜR DEN  
JOB!**



Faktoren eines erfolgreichen Übergangs in die berufliche Anschlusslösung nach der kaufmännischen Berufslehre.

## **Valorisierungsbericht zuhanden des SBF**

Franz Baeriswyl, Yves Schafer & Caroline Biewer

Freiburg / Schweiz, Dezember 2015

Mit finanzieller Unterstützung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

Universität Freiburg, Lehrerinnen- und Lehrerbildung (LDM), Zentrum Lehre und Forschung, Rue Faucigny 2, 1700 Freiburg / Schweiz.

## 1. Ausgangslage und Fragestellung

Die berufliche Grundbildung ist in der Schweiz die am weitesten verbreitete Ausbildungsform nach der obligatorischen Schulzeit. Knapp drei Viertel der Abschlüsse auf Sekundarstufe II werden in der beruflichen Grundbildung erlangt (Sacchi & Salvisberg, 2012, S. 12). Das bedeutet auch, dass sich jedes Jahr eine beachtliche Zahl junger Menschen am Übergang von der Berufslehre in das Erwerbsleben befindet. Ergebnisse aus Untersuchungen zum Übergang an dieser zweiten Schwelle wiesen jedoch für diverse Berufsgruppen darauf hin, dass dieser Übertritt nicht problemlos von statten geht. Erfolgreiche Lehrabschlüsse sind keine hinreichende Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in das Erwerbsleben (vgl. Franz & Zimmermann, 2002; Meyer, 2005; Müller & Schweri, 2011; Sacchi & Salvisberg, 2012; Neuenschwander et al., 2012) und es konnten für die Schweiz verbesserungswürdige Situationen für Berufslehrensabsolventinnen und -absolventen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt aufgedeckt werden (vgl. Meyer, 2005). Besonders deutlich wurden die zu überwindenden Hürden an der langfristig gestiegenen Erwerbslosigkeit beim Berufseinstieg verglichen mit Phasen gleicher Konjunkturlage (vgl. Sacchi & Salvisberg, 2012, S. 3f.). Dabei muss klar sein, dass das (Nicht-)Bewältigen der zweiten Schwelle weitreichende biografische Folgen birgt. Ein stabiler Erwerbsverlauf in den ersten Jahren wirkt positiv auf die Karriereentwicklung (Schöngen & Westhoff, 1992; Bender, Haas & Klose, 2000). Ebenso besteht die Gefahr mittelfristig keine ausbildungsadäquate Anstellung zu erlangen, wenn Schwierigkeiten bei diesem Übergang auftreten (vgl. Neuenschwander et al., 2010, S. 109). Dies konnten Büchel und Pollmann-Schult (2003) bestätigen: Innerhalb von sechs Jahren ist es nur bis zu 50% der unterwertig Beschäftigten wieder gelungen, eine ausbildungsadäquate Anstellung zu erreichen (vgl. Winkelmann, 2006, S. 89).

Über die Ursachen für einen erfolgreichen oder weniger erfolgreichen Berufseintritt nach der Berufslehre liegen für die Schweiz jedoch wenig Forschungsergebnisse vor. Hier knüpft das Forschungsprojekt ‚Fit für den Job‘ an und versuchte Faktoren und Ursachen für einen erfolgreichen Übergang von der dualen Berufslehre des Kaufmanns/der Kauffrau in das Erwerbsleben ausfindig zu machen. Die kaufmännische Grundbildung ist mit 30% die mit Abstand am meisten gewählte Berufsbildung in der Schweiz. Die Absolventen/-innenbefragung der kaufmännischen Grundbildung aus dem Jahr 2013 zeigte, dass sich 95% der Lehrabschliessenden sehr bzw. eher gut auf den Einstieg in den Beruf des Kaufmanns und der Kauffrau vorbereitet fühlen (vgl. Wicki & Kraft, 2014).

Da bereits bekannt ist, dass der erfolgreiche Lehrabschluss kein hinreichendes Kriterium für einen Erwerbseinstieg nach der Berufslehre darstellt, muss davon ausgegangen werden, dass die Merkmale des Absolventen/der Absolventin zusätzlich entscheidend sind. Viele Unternehmen bestätigen diese Vermutung mit der Betonung der Wichtigkeit der Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entsprechend liegt ein Fokus des Forschungsprojektes auf der Analyse der Wirkung der Persönlichkeitseigenschaften. Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt wurden folgende Themen exemplarisch bearbeitet:

1. **Karriereentscheidungen.** Welche individuellen Faktoren erklären den Karriereentscheid beim Übergang von der Berufslehre in die angegangene berufliche Anschlusslösung?
2. **Erfolgreicher Erwerbseinstieg.** Welche individuellen Faktoren erklären die unterschiedlichen Aspekte eines erfolgreichen Erwerbseinstiegs im ersten Jahr nach dem Lehrabschluss?

Ebenso muss davon ausgegangen werden, dass das Unternehmen selbst Faktoren liefert, die auf den erfolgreichen Erwerbseinstieg der Lehrabsolventinnen und -absolventen wirken.

3. **Merkmale der Ausbildungsbetriebe.** Welcher Zusammenhang besteht zwischen bestimmten Ausbildungsbetriebsmerkmalen und den individuellen Karriereentscheidungen beim Übergang von der Berufslehre in die angegangene berufliche Anschlusslösung respektive zwischen bestimmten Ausbildungsbetriebsmerkmalen und den unterschiedlichen Aspekten eines erfolgreichen Erwerbseinstiegs im ersten Jahr nach dem Lehrabschluss?
4. **Passung Ausbildungsbetriebe – Berufslehraabsolventen/innen.** Welche Ausbildungsmerkmale und welche individuellen Faktoren sprechen für eine gute Passung zwischen Ausbildungsbetrieben und deren Lernenden?

## 1.1 Determinanten des Ausbildungserfolgs und des Berufseinstiegs

Mit Bronfenbrenners (vgl. Bronfenbrenner & Morris, 2006) Handlungsebenen, der Mikro- (Individuum), Meso- (Institutionen: z.B. Berufsfachschule; Ausbildungsbetrieb) und Makroebene (hier: Arbeitsmarkt), stimmen die meisten Ansätze in der Literatur zur Klassifikation von Faktoren des beruflichen Erfolgs darin überein, dass grundlegend zwischen individuellen und kontextuellen Faktoren unterschieden werden kann (vgl. Stehling, 2009, S. 44). Individuelle Faktoren des beruflichen Erfolgs werden auf personenspezifische Merkmale wie zum Beispiel Persönlichkeitseigenschaften zurückgeführt. Kontextuelle Faktoren berücksichtigen die vom Individuum nicht direkt beeinflussbaren Merkmale des beruflichen Erfolgs die auf der Meso- respektive Makroebene anzusiedeln sind, wie zum Beispiel Einflüsse der Berufsfachschule, des Ausbildungsbetriebs oder der allgemeinen Konjunkturlage. Die individuellen und kontextuellen Faktoren können sich gegenseitig beeinflussen und stehen somit in einem Spannungsverhältnis, das nicht als einfaches Kausalsystem zu verstehen ist, sondern einem sich gegenseitig beeinflussenden, komplexen, dynamischen Verständnis unterliegt. Zum anderen lassen sich Einflussfaktoren und Ausbildungserfolg sowie berufliche Anschlusslösung auf einer dynamischen Dimension anordnen. Dies geschieht in Bezug auf die Zeit in Input-, Prozess-, Output- und Outcomefaktoren (vgl. Ditton, 2000). Mit Inputfaktoren sind Faktoren gemeint, die zeitlich vor der Berufslehre anzusiedeln sind und beim Einstieg in die Berufslehre mitgebracht werden. So zählen auf der Mikroebene beispielsweise das Geschlecht, die soziale Herkunft der Lernenden, die familiäre Unterstützung, kognitive Grundfähigkeiten oder das Vorwissen dazu. Auf der Mesoebene wird z.B. die Klassengröße, die Ausbildungsbetriebsgröße oder die Erfahrung, das Engagement und die pädagogische Handlungskompetenz der Lehrkräfte und Berufsbildner genannt. Auf der Makroebene sind das z.B. die Geburtenstärke des Jahrgangs oder die allgemeine Konjunkturlage. Prozessfaktoren bezeichnen Faktoren, die während der Berufslehre entscheidenden Einfluss haben. So sind Motivation, Selbstregulation oder Lernzeit Faktoren auf der Mikroebene, Ausbildungsqualität in der Berufsfachschule und dem Ausbildungsbetrieb Faktoren auf der Mesoebene und Veränderungen im Curriculum oder in den Inhalten, die zur Abschlussnote zählen, auf der Makroebene anzusiedeln. Outputfaktoren sind unmittelbare Ergebnisse der Berufslehre wie z.B. Lernerfolge auf der Mikro- und Mesoebene sowie die Anzahl Ausbildungsabschlüsse auf der Makroebene. Outcomefaktoren beziehen sich im Vergleich zu Outputfaktoren nicht auf die unmittelbaren Ergebnisse der Berufslehre, sondern auf kurz- und mittelfristige Konsequenzen. Auf der Mikroebene sind das beispielsweise die angegangenen beruflichen Anschlusslösungen, auf der Mesoebene die Zufriedenheit der Berufsbildner und die Bereitschaft, weitere Lernende auszubilden und auf der Makroebene die Anzahl neu zertifizierter beruflicher Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Der erfolgreiche Übergang in die berufliche Anschlusslösung liegt in einem Spannungsfeld zwischen individuellen Entscheidungsprozessen (Individuum und Lebensumfeld) und kontextuellen Selektionsmechanismen (institutionelle und ökonomische).



Tabelle 1: Der Datensatz im Forschungsprojekt ‚Fit für den Job‘.

	Erste Erhebung Frühling 2013	Ja zur NB		NB I Herbst 2013		NB II Winter 2013/2014		NB III Sommer 2014	
BL	394	299	(75.9%)	190	(63.5%)	140	(46.8%)	154	(51.5%)
OL	48	9	(18.8%)	4	(44.4%)	4	(44.4%)	3	(33.3%)
<b>Total</b>	<b>442</b>	<b>308</b>	<b>(69.7%)</b>	<b>194</b>	<b>(63%)</b>	<b>144</b>	<b>(46.9%)</b>	<b>157</b>	<b>(51%)</b>
BL: Berufslehre in Klasse OL: Online NB: Nachbefragungen I-III (online oder postalisch)									

## 2. Ergebnisse

Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt sollten Fragen zu besonderen Herausforderungen nach dem Lehrabschluss und beim Eintritt ins Erwerbsleben, also an der zweiten Schwelle, geklärt werden. Die erfolgreiche Bewältigung dieser zweiten Schwelle ist komplex und mehrdimensional bestimmt, so dass sie nicht allgemeingültig für alle Berufe untersucht und bestimmt werden kann. Die vorliegende Studie fokussierte deshalb die duale Berufslehre als Kauffrau/Kaufmann und konzentrierte sich auf die Kantone Bern und Freiburg.

### 2.1 Karriereentscheid nach der Berufslehre

Nach erfolgreichem Abschluss einer Berufslehre stehen mehrere Wahlmöglichkeiten offen. Wird der Erwerbseinstieg im oder ausserhalb des Ausbildungsbetriebs angestrebt? Bietet der Ausbildungsbetrieb grundsätzlich die Möglichkeit für eine Berufstätigkeit an und wird sie einer bestimmten Person oder allen angeboten? Zeichnen sich spezifische Persönlichkeitsmerkmale für einen Verbleib im Ausbildungsbetrieb ab? Ein weiterer Karriereentscheid betrifft eine mögliche Weiterbildung. Weil der grösste Teil der Stichprobe Lernende ohne lehrbegleitende Berufsmatura betrifft, stehen viele vor dem Entscheid, konsekutiv nach der Lehre die Berufsmaturitätsausbildung zu wählen.

#### 2.1.1 Weiterbildung

Von den 427 Antwortenden (von 442 Befragten) vor dem Lehrabschluss 2013 waren sich 58% sicher was sie nach Lehrabschluss machen möchten und hatten bereits eine sichere Zusage. 35% waren sich ebenfalls sicher, hatten aber noch keine sichere Zusage. Lediglich 7% waren noch unsicher, was sie nach Lehrabschluss machen möchten. 28% der Lernenden ohne Berufsmatura I (Berufsmatura während der Berufslehre) entschieden sich für eine Weiterbildung, 25% für die Berufsmatura II (Berufsmaturitätsschule nach der Lehre). Im Vergleich zur schweizerischen Erhebung des BFS (BFS, 2015) werden dort im Sektor Wirtschaft und Verwaltung 30% aufgeführt. Beachtenswert ist der Geschlechtereffekt bei der Wahl der Berufsmaturitätsschule II als Weiterbildung: Von den 298 antwortenden Frauen gaben 19% und von den 127 Männern gaben 31% die BMS II als Weiterbildung an. 8% der Frauen und 5% der Männer beabsichtigten einen Sprachaufenthalt zu machen. 60% der Frauen und 40% der Männer gaben an, unmittelbar nach Lehrabschluss eine Tätigkeit im erlernten Beruf anzustreben. Dabei ist festzuhalten, dass bei 16% der Männer mit Militär- oder Zivildienst diese Wahlfreiheit eingeschränkt ist.

Bei der Vorhersage, ob jemand eine Weiterbildung wählt oder nicht (binär-logistisches Regressionsmodell) erwies sich das Geschlecht denn auch als konstant statistisch bedeutsames Vorhersagemerkmal. Männer wählten signifikant häufiger eine Weiterbildung als Anschlusslösung als Frauen. Von den Qualifikationsverfahren (Lehrabschlussnoten) erwies sich nur die schulische, nicht aber die betriebliche Note als signifikantes Vorhersagemerkmal. Höhere schulische Abschlussnoten gingen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, sich für eine Weiterbildung zu entscheiden. Von den Persönlichkeitsdimensionen wurde einzig die Extraversion (z.B. *In sozialen Situationen bin ich gewöhnlich der, der den ersten Schritt macht.*) statistisch bedeutsam. Höhere Ausprägungen der Extraversion gingen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit für eine Weiterbildung einher. Eine umgekehrte Wirkung zeigte das Lehrbetriebscommitment, die Verbundenheit zum Lehrbetrieb (z.B. *Dieser Betrieb hat eine grosse persönliche Bedeutung für mich*), war dieses höher ausgeprägt, sank die Wahrscheinlichkeit eine Weiterbildung zu beginnen.

Die Auswertungen zur ersten Forschungsfrage haben gezeigt, dass 52% eine Tätigkeit im erlernten Beruf anstreben. Die wahrscheinlichste Alternative zur anschliessenden Berufsaufnahme ist eine Weiterbildung oder eine Zwischenlösung. Beachtenswert ist der statistisch bedeutsame Geschlechtereffekt beim Entscheid für eine Weiterbildung. Frauen zogen diese Möglichkeit weniger häufig in Betracht als Männer. Detailanalysen haben gezeigt, dass die Frauen allgemein tiefere Persönlichkeitswerte in Extraversion hatten als Männer, sich bei den schulischen Lehrabschlussnoten und bei einem kognitiven Fähigkeitstest nicht unterschieden. Beim Vergleich nur jener Personen, welche die Berufsmaturitätsschule II als Weiterbildung angegeben haben, unterschieden sich Männer und Frauen auch bei den Extraversionswerten nicht. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Extraversionsausprägungen – bei vergleichbaren schulischen und kognitiven Fähigkeiten – ein entscheidender Faktor für die Wahl der Berufsmaturitätsschule II als Weiterbildung ist.

### 2.1.2 Betriebswechsel

Ein weiterer Aspekt, der hinsichtlich des Karriereentscheids betrachtet wurde, war der Betriebswechsel. Bei der ersten Befragung, ca. 2 Monate vor dem Lehrabschluss wussten 44% der Frauen (von insgesamt 295), dass sie im Betrieb bleiben konnten, 35% mussten sich eine Stelle ausserhalb suchen und 20% hatten darauf noch keine Antwort. Von 127 Männern konnten 39% im Lehrbetrieb bleiben, 22% mussten wechseln und 39% hatten noch keine Antwort. 24% der Frauen und 13% der Männer, die den Betrieb wechseln mussten, hatten sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht beworben. 76% der Frauen hatten bereits zwischen 1 und 25 Bewerbungen eingereicht. Die Männer haben zwischen 1 bis 8 Bewerbungen eingereicht. Dies belegt die grosse Bedeutung der Stellensuche für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger.

Wie für die Weiterbildung, konnten auch für den Betriebswechsel spezifische Merkmale festgestellt werden. Von den Persönlichkeitsmerkmalen erwiesen sich die Gewissenhaftigkeit (z.B. *Ich plane im Voraus und organisiere, damit in letzter Minute kein Zeitdruck aufkommt*) und die Offenheit (z.B. *Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben*) als statistisch bedeutsame Faktoren für die Vorhersage eines Betriebswechsels. Gewissenhaftere Personen verbleiben im Lehrbetrieb, offenere Personen zeigen eine höhere Wahrscheinlichkeit den Betrieb zu wechseln. Als nicht bedeutsam erwiesen sich die Abschlussnoten des Betriebes und der Schule. Weiter für einen Betriebswechsel förderlich waren das Bedürfnis nach Sicherheit (z.B. *Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihnen ein sicherer Arbeitsplatz zur Verfügung steht?*), die Stellenmarktsituation (z.B. *Mit meinem Lehrabschluss ist es schwer, eine Ar-*

beitsstelle zu bekommen; umkodiert) und das Wissen, wie man eine Stelle sucht. Ein tiefes Lehrbetriebscommitment macht einen Betriebswechsel wahrscheinlicher. Für Frauen ist die Wahrscheinlichkeit den Lehrbetrieb zu wechseln geringer.

## 2.2 Der erfolgreiche Erwerbseinstieg

Neun bis zwölf Monate nach Lehrabschluss wurden Befragungen zum einen zur Art der Anstellung und zum anderen zur Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitsstelle, zur Einschätzung des subjektiven Berufserfolgs, zur Identifikation mit der Arbeitsstelle und zur Passung zwischen Kompetenz und Tätigkeitsanforderungen durchgeführt. Bei letzteren Vieren wurde zwischen den Betriebswechslern und den im Lehrbetrieb Verbleibenden unterschieden, wobei nicht zwischen einem freiwilligen und unfreiwilligen Betriebswechsel differenziert werden konnte.

### 2.2.1 Merkmale der Art der Anstellung unabhängig von einem Betriebswechsel oder von einem Erwerbseinstieg im Lehrbetrieb

Aufgrund der Nachbefragungen konnte festgestellt werden, dass bis ein Jahr nach Lehrabschluss 80% als gelernte Fachkraft, 11% als Hilfskraft 4% als Praktikant oder Praktikantin und 5% eine andere Anstellung als im gelernten Beruf hatten. Diese Verteilung war für die im Lehrbetrieb Angestellten und den Betriebswechslern gleich. 85% der Erwerbstätigen hatten eine Anstellung zwischen 75 und 100%. 72% hatten eine unbefristete Anstellung.

Für die Anstellung als gelernte Fachkraft, im Gegensatz zu einer Anstellung als Praktikantin, Praktikant, oder als Hilfskraft, konnten ebenfalls statistisch signifikante Merkmale festgestellt werden. Hier wurde die Betriebsnote, nicht aber die schulische Abschlussnote bedeutsam. Eine höhere betriebliche Abschlussnote ist ein wichtiger Prädiktor für eine Anstellung als Fachkraft.

### 2.2.2 Merkmale der Arbeitszufriedenheit nach einem Betriebswechsel oder bei einer Erwerbsstelle im Ausbildungsbetrieb

Bei der Zufriedenheit mit der jetzigen Arbeit konnte bei den Wechslern 71% und bei den Nicht-Wechselnden 40% der Varianz aufgeklärt werden. Bei den Wechslern wirkte sich die Verträglichkeit (z.B. *Ich habe selten Wut im Bauch, nicht mal gegen Leute, die mich sehr ungerecht behandelt haben*) und die Gewissenhaftigkeit (z.B. *Ich plane im Voraus und organisiere, damit in letzter Minute kein Zeitdruck aufkommt*) positiv und die Ehrlichkeit-Bescheidenheit (z.B. *Ich würde keine Schmeicheleien benutzen, um eine Gehaltserhöhung zu bekommen oder befördert zu werden, auch wenn ich wüsste, dass es erfolgreich wäre*) und die Offenheit (z.B. *Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben*) negativ auf die Arbeitszufriedenheit. Die berufsbezogenen psychologischen Variablen Berufsidentifikation, Lehrbetriebscommitment und Workcommitment wirkten ebenfalls negativ. Negative Vorzeichen bezüglich der Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit bedeuten, dass eine tiefere Ausprägung dieser Merkmale mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht. Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf wirkte positiv und die Zufriedenheit mit der Schule hingegen negativ. Das Geschlecht wirkte insofern, als die Männer höhere Werte bei der Arbeitszufriedenheit mit der neuen Stelle aufwiesen als Frauen. Eine höhere Anzahl von Mitarbeitenden wirkte sich ebenfalls positiv aus. Bei den

Nicht-Wechslern erwiesen sich nur sechs gegenüber den elf Faktoren der Wechsler als statistisch bedeutsam. Die Gewissenhaftigkeit als Persönlichkeitsmerkmal wirkte wie bei den Wechslern positiv, hingegen wechselte das Vorzeichen beim Lehrbetriebscommitment: höhere Werte gingen mit einer höheren Arbeitszufriedenheit einher. Das Geschlecht hatte bei den Nicht-Wechselnden keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

### 2.2.3 Merkmale des subjektiven Berufserfolges nach einem Betriebswechsel oder bei einer Erwerbsstelle im Ausbildungsbetrieb

Wie die Arbeitszufriedenheit wurden die Wirkgrößen auf den subjektiv wahrgenommenen Berufserfolg bei den Wechslern und den Nicht-Wechselnden regressionsanalytisch festgestellt. Bei den Nicht-Wechselnden konnten 67% und bei den Wechslern 46% der Varianz des subjektiven Berufserfolges vorhergesagt werden. Dabei zeigten sich bemerkenswerte Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Bei den Wechselnden konnte für Emotionalität und Verträglichkeit ein positiver Einfluss, für Offenheit ein negativer Einfluss auf den subjektiven Berufserfolg festgestellt werden. Wie bei der Arbeitszufriedenheit ergab sich ein negativer Zusammenhang zum Lehrbetriebscommitment. Ebenso schätzten Männer bei den Wechslern ihren subjektiven Berufserfolg höher ein als Frauen. Bei den Nicht-Wechselnden erwies sich die Gewissenhaftigkeit als Persönlichkeitsmerkmal und das Selbstkonzept als förderlich für den subjektiven Berufserfolg. Die Zufriedenheit mit dem Betrieb und dem Beruf wirkten bei beiden Gruppen positiv.

### 2.2.4 Merkmale der Identifikation mit der Arbeit nach einem Betriebswechsel oder bei einer Erwerbsstelle im Ausbildungsbetrieb

Bei der Identifikation mit der derzeitigen Arbeitsstelle konnten bei den Wechslern 71% und bei den Nicht-Wechselnden 52% der Varianz aufgeklärt werden. Bei den Nicht-Wechselnden wurden nur drei Prädiktoren signifikant, wobei davon zwei Persönlichkeitsmerkmale, Gewissenhaftigkeit und Extraversion, förderlich für die Identifikation mit der Arbeit waren. Bei den Wechslern wirkte sich das Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit positiv aus. Zudem war bei dieser Gruppe die Berufsidentifikation förderlich und das Lehrbetriebscommitment sowie das Workcommitment hinderlich für die Identifikation mit der Arbeit. Zudem waren die Zufriedenheit mit dem Beruf und die Anzahl Mitarbeiter positiv gerichtet signifikant.

### 2.2.5 Merkmale der subjektiv wahrgenommenen Passung von Kompetenz und Tätigkeit nach einem Betriebswechsel oder bei einer Erwerbsstelle im Ausbildungsbetrieb

Die Passung zwischen der subjektiv wahrgenommenen Kompetenz und den Tätigkeitsanforderungen konnte bei den Wechslern zu 81% und bei den Nicht-Wechselnden zu 46% aufgeklärt werden. In der Gruppe der im Lehrbetrieb Verbleibenden waren Gewissenhaftigkeit als Persönlichkeitsmerkmal und das Selbstkonzept förderlich für die subjektive Wahrnehmung der Passung. Höhere Betriebsgrösse wirkten hinderlich. Komplexer zeigte sich das Wirkmuster auf die Passung zwischen Kompetenz und Tätigkeit bei den Wechslern. Fünf von sechs Persönlichkeitsfaktoren waren signifikant, Ehrlichkeit-Bescheidenheit und Offenheit mit negativen und Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Emotionalität mit positiven Einflüssen. Ebenfalls mit negativen Vorzeichen wurden die Betriebsnote, das Lehr-

betriebscommitment, die Berufsidentifikation, das Workcommitment und die Zufriedenheit mit der Ausbildung signifikant. Eher tiefere Ausprägungen dieser mit dem ehemaligen Lehrbetrieb verknüpften Faktoren begünstigen eine optimalere Übereinstimmung zwischen den subjektiv wahrgenommenen Kompetenzen und den Tätigkeitsanforderungen. Der Geschlechtereffekt fiel auch zugunsten der Männer aus – Männer zeigten höhere Passungswerte als Frauen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die qualitativen Einschätzungen der Erwerbsarbeit unmittelbar nach Lehrabschluss bei Stellenwechslern und bei Nicht-Wechselnden beachtenswert verschiedene Wirkungsmuster aufzeigten. Bei jenen welche im Lehrbetrieb eine Erwerbstätigkeit fanden wirkten Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit als Persönlichkeitsfaktoren positiv auf die Qualitätsbeurteilung der Arbeitsstelle. Weiter wirkte bei Nicht-Wechslern das Lehrbetriebscommitment positiv, bei den Wechslern jedoch durchwegs negativ auf die Qualitätsmerkmale der Erwerbstätigkeit. Eine weniger ausgeprägte Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb erleichtert ihnen die Wertschätzung der Arbeit in einem neuen Betrieb. Von den Persönlichkeitsdimensionen erwies sich die Verträglichkeit als positiv gerichtete Dimension bei den Wechslern. Hierzu lohnt sich ein Blick in die Befragungssitems, welche die Skala Verträglichkeit bilden (einige wurden umkodiert):

- Ich habe selten Wut im Bauch, nicht mal gegen Leute, die mich sehr ungerecht behandelt haben.
- Meine Einstellung gegenüber Personen, die mich schlecht behandelt haben, ist "vergeben und vergessen".
- Andere sagen mir manchmal, dass ich zu kritisch gegenüber anderen bin.
- Ich neige dazu, nachsichtig zu sein, wenn ich andere beurteile.
- Selbst wenn Leute viele Fehler machen, sage ich nur selten etwas Negatives.
- Andere sagen mir manchmal, dass ich zu dickköpfig bin. (umkodiert)
- Ich bin gewöhnlich ziemlich flexibel in meinen Ansichten, wenn andere Leute mir nicht zustimmen.
- Wenn mir andere sagen, dass ich falsch liege, ist meine erste Reaktion mit ihnen zu streiten. (umkodiert)
- Andere halten mich für jähzornig. (umkodiert)
- Die meisten Leute ärgern sich schneller als ich.

Diese Fragen zeichnen eine eher flexible und nicht nachtragende Persönlichkeit ab. Personen mit höheren Ausprägungen bei dieser Skala gelingt es scheinbar besser, die neue Arbeitsstelle und die Tätigkeiten positiv einzuschätzen.

Bei den Personen, welche nach der Lehre im Ausbildungsbetrieb eine feste Anstellung erhielten zeigte sich die Gewissenhaftigkeit als konstantes Merkmal. Die folgenden Items bilden diese Skala ab:

- Ich plane im Voraus und organisiere, damit in letzter Minute kein Zeitdruck aufkommt.
- Wenn ich arbeite, habe ich manchmal Schwierigkeiten, weil ich unorganisiert bin. (umkodiert)
- Ich treibe mich oft selbst sehr stark an, wenn ich versuche, ein Ziel zu erreichen.
- Ich arbeite nur so viel wie nötig, um gerade so durchzukommen. (umkodiert)
- Wenn ich an irgendetwas arbeite, beachte ich kleine Details nicht allzu sehr. (umkodiert)
- Ich versuche immer fehlerfrei zu arbeiten, auch wenn es Zeit kostet.
- Andere nennen mich oft eine/n Perfektionistin/en.

- Ich treffe Entscheidungen eher aus dem Bauch heraus als durch sorgfältiges Nachdenken. (umkodiert)
- Ich mache viele Fehler, weil ich nicht nachdenke, bevor ich handle. (umkodiert)
- Ich ziehe es vor, das zu tun, was mir gerade in den Sinn kommt, anstatt an einem Plan festzuhalten. (umkodiert)

Personen mit hohen Ausprägungen bei diesen Fragen werden möglicherweise nach der Lehre eher im selben Betrieb für eine Festanstellung als Fachkraft bevorzugt. Mit der vorliegenden Untersuchung kann diese Aussage so nicht genauer überprüft werden dies sollte in weiteren Forschungsprojekten Beachtung finden.

Des Weiteren ist zu beachten, dass Männer mit einer Anstellung in einem neuen Betrieb besser zurechtkommen als Frauen. Auf jeden Fall stufen sie die Qualitätsmerkmale der neuen Stelle höher ein als Frauen.

Bei der Klärung der Fragen wer nach dem Lehrabschluss eine Arbeitsstelle findet und wie zufrieden die Person mit dieser Stelle ist, erwies sich das Lehrbetriebscommitment als besonders einflussreicher Faktor. Verständlicherweise ist ein tieferes Lehrbetriebscommitment einem Betriebswechsel eher förderlich. Nach einem vollzogenen Stellenantritt im Ausbildungsbetrieb zeigte es sich hingegen für eine zufriedenstellende Arbeit förderlich. Wer ein höheres Lehrbetriebscommitment aufwies beurteilte die Qualitäten des Arbeitsplatzes positiver und war mit der Stelle zufriedener. Auf einen Betriebswechsel wirkte sich ein höheres Lehrbetriebscommitment jedoch durchwegs negativ aus. Dieses Commitment oder diese Verbundenheit mit und das Engagement für die Lehrstelle sagt möglicherweise auch etwas über die Person selber aus. Insbesondere in Verbindung mit dem Persönlichkeitsmerkmal der Offenheit wirkten sie positiv auf die subjektive Bewertung einer neuen Arbeitsstelle. Eher psychologische Analysen dieses Konstrukts „Commitment“ könnten sicher seine Entwicklung während der Lehrzeit, die Interaktion zwischen Betriebsmerkmalen, Führung und Persönlichkeitsmerkmalen des Individuums aufdecken.

### 3. Zusammenfassung und Ausblick

Im Projekt *Fit für den Job – Faktoren eines erfolgreichen Übergangs in die berufliche Anschlusslösung nach der kaufmännischen Berufslehre* wurden schwerpunktmässig der Entscheid für eine Weiterbildung oder für den Erwerbseintritt, die Merkmale eines Erwerbseintritts und die Differenzierung zwischen einem Erwerbseintritt im Ausbildungsbetrieb oder in einem neuen Betrieb untersucht. Weil die Projektanlage eine repräsentative Untersuchung nicht zuliess, wurden diese Fragen methodisch nach dem neuesten Forschungsstand exemplarisch bearbeitet.

Beim Entscheid für eine Weiterbildung, vor allem für das Absolvieren der Berufsmaturität II, ist der Geschlechtereffekt beachtenswert. Vorwiegend Männer wählen die Berufsmaturitätsausbildung als Anschlussoption an die Lehre. Dabei scheint die finanzielle Unabhängigkeit u.a. einen bedeutsamen Entscheidungsfaktor zu bilden. Je weniger wichtig sie ist, desto grösser wird die Wahrscheinlichkeit, sich für die Berufsmaturität zu entscheiden. Die Note der schulischen Abschlussqualifikation spielt einzig bei diesem Entscheid eine Rolle. Fällt diese höher aus, so steigt die Wahrscheinlichkeit auch eine Weiterbildung nach der Berufslehre in Angriff zu nehmen.

Die Untersuchungen zu allen Fragestellungen haben gezeigt, dass Persönlichkeitsdimensionen in unterschiedlichen Konstellationen und Mustern immer eine bedeutsame Rolle spielen. Beim Entscheid für eine Weiterbildung war es die Dimension Extraversion. Beim Entscheid für einen Betriebswechsel waren es die Dimensionen Offenheit und Gewissenhaftigkeit. Wobei Offenheit ihn eher begünstigte und Gewissenhaftigkeit einem Betriebswechsel hinderlich war. Die Vermutung liegt nahe, dass vorzugsweise die gewissenhafteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Betrieben übernommen werden. Differenzierter wirkten die Persönlichkeitsdimensionen bei der qualitativen Bewertung einer Erwerbstätigkeit im Lehrbetrieb oder in einem neuen Betrieb. Nach einem Betriebswechsel zeigten verträglichere Personen höhere Werte in der subjektiven Arbeitszufriedenheit, dem subjektiven Berufserfolg und in der Identifikation mit der neuen Arbeitsstelle. Die Persönlichkeitsstruktur einer Lehrabsolventin oder eines -absolventen scheint ein wichtiger Faktor beim Einleben in einem neuen Betrieb zu sein. Diese generelle Wirkung von Persönlichkeitsdimensionen und die differenziellen Aspekte der Dimensionen bei den verschiedenen Analyseeinheiten verweisen zukünftige Forschungsarbeiten, Persönlichkeitsmerkmale nicht ausser Acht zu lassen.

Ebenso beachtenswert ist die systematische Berücksichtigung der Bedeutung des Geschlechts. Männern, welche den Erwerbseinstieg wählen und eine Stelle in einem neuen Betrieb suchen, gelingt dieser Einstieg besser als Frauen. Statistische Interaktionen zwischen Geschlecht und Persönlichkeitsmerkmalen konnten hier nicht berechnet werden, sollten in zukünftigen Forschungsarbeiten jedoch berücksichtigt werden.

Als bedeutsam hat sich das Lehrbetriebscommitment, das Engagement für und die Verbundenheit mit dem Lehrbetrieb, herausgestellt. Dieses wirkt sich positiv beim Verbleiben im Lehrbetrieb aus; ein tieferes Lehrbetriebscommitment hingegen auf die positive Bewertung einer Erwerbsstelle in einem neuen Betrieb. Während organisationales Commitment in der Arbeitspsychologie sehr differenziert erforscht worden ist, wurde es in der Berufsbildungsforschung zu wenig berücksichtigt. Namentlich in Verbindung mit Persönlichkeitsdimensionen wäre auszuloten, inwiefern sie der Berufskarriere förderlich oder hinderlich werden und wie Betriebe hier fördernd einwirken können.

Fit sein für den Job heisst, die Qualifikationsverfahren bestanden zu haben und den Eidgenössischen Fähigkeitsausweis zu besitzen. Im Detail betrachtet, fördert eine gute schulische Abschlussnote die Wahl einer Weiterbildung, eine gute betriebliche Abschlussnote ist hilfreich für eine Anstellung auf ausbildungsadäquatem Niveau. Auf die subjektive Zufriedenheit mit der Tätigkeit werden sie beide jedoch bedeutungslos. Dies ist positiv als zertifizierende Qualifikation zu werten, mit der man in den Arbeitsmarkt starten kann. Wie erfolgreich dieser Einstieg in das Erwerbsleben nach dem Lehrabschluss gemeistert wird, scheint jedoch stark von Persönlichkeitsmerkmalen und person- und berufsbezogenen psychologischen Faktoren abzuhängen. Vor allem diese individuellen Faktoren wie Gewissenhaftigkeit und Offenheit oder Lehrbetriebscommitment scheinen Ressourcen darzustellen, mit denen der Erwerbseinstieg im Lehrbetrieb sowie im neuen Betrieb besser vollzogen wird. Ihre Bedeutsamkeit zu erfassen erfordert noch vertiefere Forschungsarbeit zum Übergang an der zweiten Schwelle.

## Literatur

- Bender, S., Haas, A. & Klose, C. (2000). The IAB Employment Subsample 1975-1995, In: Schmollers Jahrbuch 120, 649-662.
- BFS (2015). Längsschnittdaten im Bildungsbereich. Übergänge und Verläufe auf der Sekundarstufe II. Ausgabe 2015. Eidgenössisches Departement des Innern EDI. Bundesamt für Statistik. Neuenburg.
- Bronfenbrenner, U. & Morris, P.A. (2006). The bioecological model of human development. In R.M. Lerner (Ed.). Theoretical models of human development. Handbook of child psychology (Vol. 1, 6th ed., pp. 793-828). Hoboken, NJ: Wiley.
- Ditton, H. (2000). Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung in Schule und Unterricht. Ein Überblick zum Stand der empirischen Forschung. In: A. Helmke, W. Hornstein & E. Terhart (Hrsg.): Qualität und Qualitätssicherung im Bildungsbereich: Schule, Sozialpädagogik, Hochschule. (Zeitschrift für Pädagogik, 41. Beiheft). Weinheim und Basel: Beltz. S.73-92.
- Franz, W. & Zimmermann, V. (2002). The Transition from Apprenticeship Training to Work, International Journal of Manpower 23(5): 411-425.
- Klieme, E. & Rakoczy, K. (2008). Empirische Unterrichtsforschung und Fachdidaktik. Outcomeorientierte Messung und Prozessqualität des Unterrichts. Zeitschrift für Pädagogik, 54 (2). S. 222-237.
- Meyer, T. (2005). An der Zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Stand 2004. Bern: TREE.
- Müller, B. & Schweri, J. (2011). Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt. In M. M. Bergmann; S. Hupka-Brunner; A. Keller; T. Meyer & B. E. Stalder (Hrsg.) Transitionen im Jugendalter: Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE. Zürich: Seismo. 246-280.
- Neuenschwander, M. P., Frey, M., Gerber-Schenk, M. & Rottermann, B. (2010). FASE B. Schlussbericht zur Zürcher Ergänzungsstudie Berufsbildung. Übergang von der Schule in den Beruf im Kanton Zürich: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. Solothurn: PH FHNW.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit. Wiesbaden: VS Verlag.
- Sacchi, S. & Salvisberg, A. (2012). Berufseinstiegs-Barometer 2012. Report im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT). Online: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01588/01609/index.html>. Am 29.12.2015.
- Schöngen, K. & Westhoff, G. (1992). Berufswege nach der Ausbildung – die ersten drei Jahre. Berlin, Bonn.
- Spiel, C., Schober, B., Wagner, P. & Reimann, R. (Hrsg.) (2010). Bildungspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Stehling, S. (2009). Erfolgsfaktoren der Karriere. Eine Analyse objektiv erfassbarer Prädiktoren des beruflichen Erfolgs bei deutschen Akademikern. München: Rainer Hampp Verlag.
- Wicki, M. & Kraft, M. (2014). Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2013. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven. Zürich: KV Schweiz.
- Winkelmann, R. (2006): Qualifikationsspezifische Beschäftigungsperspektiven und berufliche Flexibilität. In A. Frick & A. Wirz (Hrsg.). Berufsbildungsökonomie: Stand und offene Fragen. Bern: HEP. 75-106.