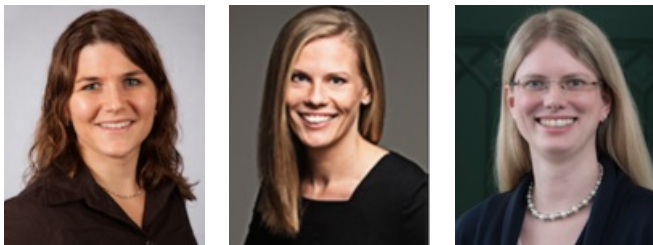


Soll ich bleiben oder gehen?

Sechs von zehn Lernenden in der kaufmännischen Grundbildung haben kurz vor Lehrabschluss eine Anstellung für die Zeit danach – 85 Prozent von ihnen im Lehrbetrieb. Dies sind zwei quantitative Ergebnisse einer Untersuchung im Rahmen des Leading House *Lehr-Lernprozesse im kaufmännischen Bereich* (LINCA). Die Studie untersuchte zudem, wie sich Motivation, Zufriedenheit und der Wunsch, der kaufmännischen Branche auch nach der Lehre treu zu bleiben, beeinflussen. Signifikant ist diese Beziehung hauptsächlich zwischen Verbleibintention und Ausbildungszufriedenheit, die sich gegenseitig beeinflussen. Zudem steigert eine positive Lernmotivation die Ausbildungszufriedenheit.



Von Sarah Forster-Heinzer, Doreen Holtsch, Silja Rohr-Mentele

Sarah Forster-Heinzer und Silja Rohr-Mentele arbeiten am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Zürich, Doreen Holtsch an der Pädagogischen Hochschule St. Gallen. Unter der Leitung von Franz Eberle untersuchten sie im Leading House LINCA Lehr- und Lernprozesse in der kaufmännischen Berufsausbildung.

Beinahe ein Fünftel der Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse werden im kaufmännischen Bereich (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI, 2017) verliehen. Für über 14'000 Jugendliche stellt sich die Frage, wie sie nach Abschluss der Ausbildung den Übertritt ins Berufsleben gestalten. Sie könnten im kaufmännischen Bereich als ausgebildete Fachpersonen arbeiten, eine Weiterbildung anhängen oder sich beruflich neu orientieren. Wie sie sich tatsächlich entscheiden, darüber weiss man bisher wenig. Ebenfalls ist wenig bekannt, wie viele der Jugendlichen, die eine kaufmännische Ausbildung beginnen, dies aus Verlegenheit tun. Berweger, Krattenmacher, Salzmann und Schönenberger (2013) berichten für die Bereiche der Gesundheits- und Sozialberufe sowie der Bauberufe, dass die grosse Mehrheit der Lernenden angibt, dass die begonnene Ausbildung dem Wunschberuf entspricht. In den Gesundheits- und Sozialberufen sind dies 80%, in den Bauberufen 63%.

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Lernmotivation die Ausbildungszufriedenheit positiv beeinflusst. Damit stehen auch die Schulen in der Verantwortung.

Im Rahmen des Leading House *Lehr-Lernprozesse im kaufmännischen Bereich* (LINCA)¹ (Holtsch & Eberle, 2018) haben wir unter anderem gefragt,

- (a) wie viele Lernende eine duale kaufmännische Berufsausbildung aus Verlegenheit (Notlösung) absolvieren;
- (b) wie viele Lernende am Ende ihrer Ausbildung weiterhin im kaufmännischen Bereich arbeiten wollen und ob sie kurz vor Abschluss der Ausbildung bereits eine Anschlusslösung haben;
- (c) inwieweit sich Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibintention im Laufe der Ausbildung entwickeln sowie gegenseitig beeinflussen. Zu diesem Zweck wurden diese Faktoren mehrfach erhoben.²

Theoretische Ausgangslage

Zahlen und Fakten zu Anschlusslösungen und Erwerbstätigkeit

Bislang gibt es für den kaufmännischen Bereich zur Frage, ob Lernende nach Abschluss ihrer dualen Ausbildung im Beruf verbleiben, nur wenig Literatur. Allerdings liegen Befunde vor, die teilweise Aufschluss über die Situation von Lernenden im kaufmännischen Bereich beim Übergang an der zweiten Schwelle geben.

- Baeriswyl, Schafer und Biewer (2015) zeigten, dass ca. die Hälfte der kaufmännischen Lernenden (im Kanton Freiburg und Bern) nach der Lehre im erlernten Beruf verbleiben möchte. 44% der Frauen und 39% der Männer hatten zwei Monate vor Abschluss der

Lehre bereits eine Anschlusslösung im Lehrbetrieb (Baeriswyl et al., 2015).

- Noser und Kraft (2016) zeigten, dass im November 2015 nach Abschluss der Lehre durchschnittlich mehr als zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen im kaufmännischen Bereich erwerbstätig waren.

Berufsverbleib, Motivation und Zufriedenheit

Es gibt für den kaufmännischen Bereich kaum Studien zur Frage, welche Faktoren für den Verbleib im Beruf bzw. die Intention, im Beruf zu bleiben, relevant sind. Viel präsenter ist das Thema bei den pflegenden Berufen (Coomber & Barriball, 2007; Duraisingam, Pidd & Roche, 2009; Shields & Ward, 2001). So betont eine aktuelle Schweizer Studie, dass dringender Handlungsbedarf besteht, damit ausgebildete *Fachangestellte Gesundheit* in der Gesundheitsbranche bleiben, da fünf Jahre nach Lehrabschluss jeder fünfte den Beruf verlassen hat (Trede, Grønning, Pregaldini, Kriesi, Schweri & Baumeler, 2017). Dabei muss zwischen der Absicht den Beruf zu wechseln und dem tatsächlich vollzogenen Berufswechsel unterschieden werden (Duraisingam et al., 2009). Die Intention, den Beruf zu wechseln, hat jedoch die stärkste Vorhersagekraft für den Wechsel (vgl. auch Ajzen, 1991). Die Intention, den Beruf zu wechseln bzw. ihn zu behalten, wird u.a. von der Motivation und der Zufriedenheit beeinflusst, wie zahlreiche Studien zeigen (Bergmann, 1992; Coomber & Barriball, 2007; Rosser, 2004; Shields & Ward, 2001; Trede et al, 2017). Abbildung 1 gibt Aufschluss über die in der Literatur berichteten Zusammenhänge.

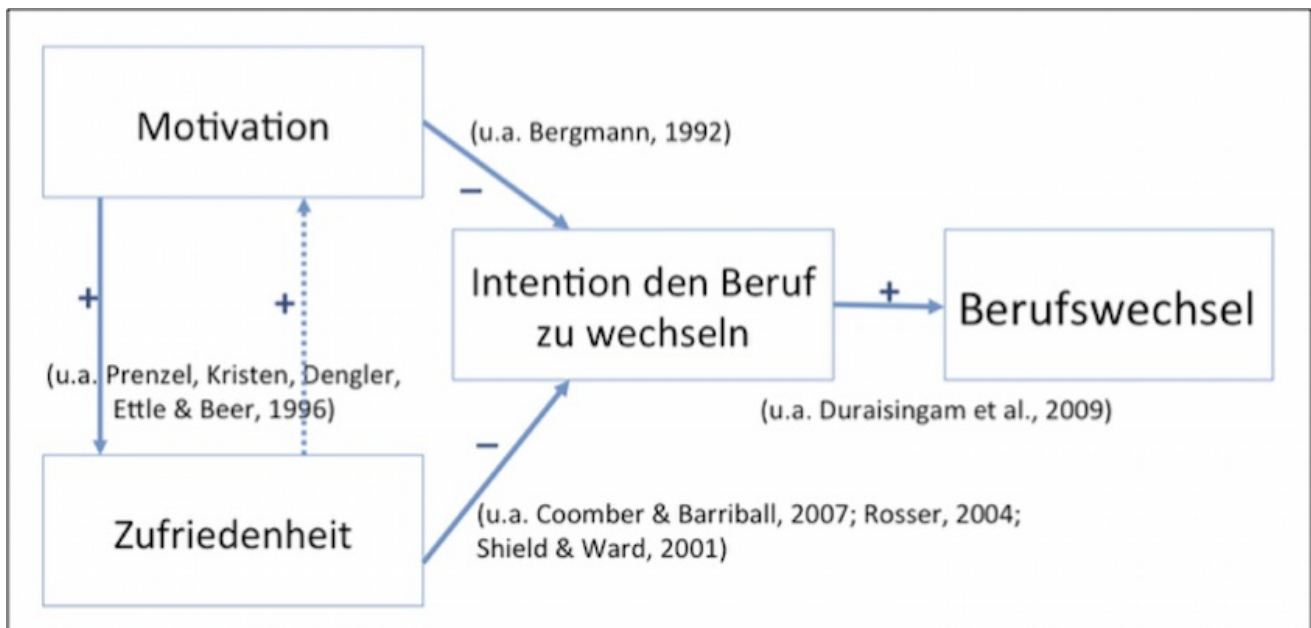
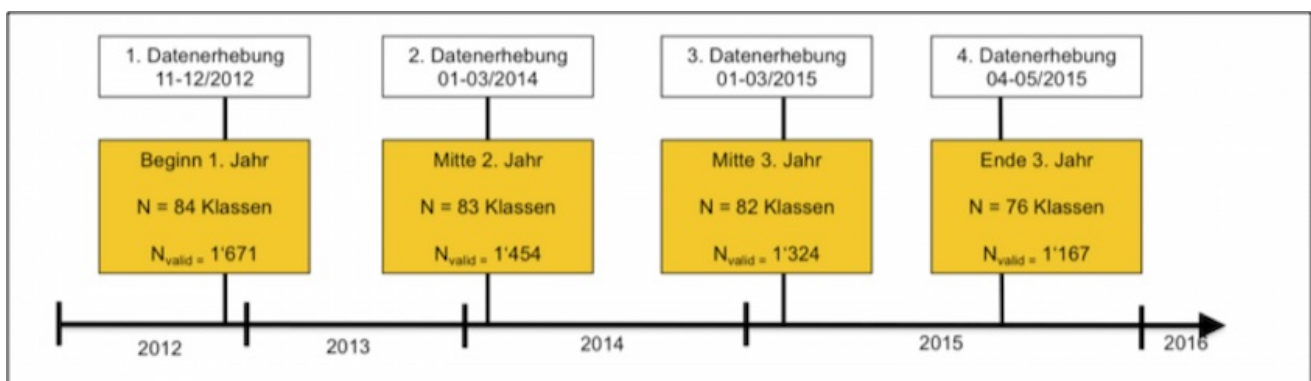


Abbildung 1: Zusammenhänge zwischen Motivation, Zufriedenheit, Intention zum Berufswechsel und eigentlichem Berufswechsel

Methode

Um die eingangs genannten Fragen zu beantworten, wurden im Rahmen des Leading House LINCA insgesamt 1'905 kaufmännische Lernende während ihrer 3-jährigen Ausbildung vier Mal befragt (Abbildung 2).³ Es handelt sich dabei um eine randomisierte (zufällig gezogene) disproportionale Stichprobe an 35 Berufsfachschulen in der Deutschschweiz. Etwa die Hälfte der befragten Lernenden war im E-Profil, die andere Hälfte im M-Profil (Lernende im B-Profil wurden nicht befragt). Etwa 36% der Befragten war männlich. 932 Lernende der dualen kaufmännischen Berufsausbildung haben zu allen vier Messzeitpunkten an der Befragung teilgenommen.



Für die Erfassung der Verbleibsintentionen und potenzieller Determinanten wurden verschiedene Instrumente eingesetzt, die in Tabelle 1 genannt werden.⁴ Zudem wurden die Lernenden zum ersten Messzeitpunkt (t1) gefragt, ob die kaufmännische Lehre für sie eine Notlösung war. Zum letzten Zeitpunkt (t4) wurde erhoben, ob die Lernenden bereits eine Anschlusslösung haben und ob sie im Lehrbetrieb bleiben können. Ebenfalls wurden Gründe für das Fehlen einer Anschlusslösung erfragt.

Tabelle 1: Eingesetzte Instrumente

Skala	Autor	Item -Beispiel	Anzahl Items
Lernmotivation ¹	Prenzel, Kristen, Dengler, Ettle und Beer (1996), Ramseier (2004)	<i>Beim Lernen für das Fach W & G fasziniert mich die Sache so, dass ich mich voll einsetze.²</i>	24
Ausbildungszufriedenheit	Ditton (2001) in Jerusalem et al. (2009)	<i>Ich bin mit meiner kaufmännischen Lehre sehr zufrieden.³</i>	3
Verbleibsintention	Eigenentwicklung	<i>Wollen Sie weiterhin im kaufmännischen Bereich arbeiten?⁴</i>	1

Bemerkungen: ¹ t1-t3, ² 1 = „nie“, 6 = „sehr häufig“ (18 Items) / 1 = „stimmt gar nicht“ – 4 = „stimmt genau“ (6 Items),
³ 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ – 6 „trifft sehr stark zu“, ⁴ „Nein“ (0) – „Weiss noch nicht“ (1) – „Ja“ (2)

Tabelle 1: Eingesetzte Instrumente

Ausgewählte Ergebnisse

(a) Die kaufmännische Lehre als eine Verlegenheitslösung

Zu Beginn der Ausbildung wurden die Lernenden ($n = 1'671$) gefragt, ob die kaufmännische Lehre für sie lediglich eine Notlösung darstellt. Nur 8.6% der Befragten bejahten dies (138 Lernende), jeweils gleichmässig auf die beiden Profile (M und E) respektive das Geschlecht verteilt. Von ihnen konnten am Ende der Ausbildung 69 Lernende nochmals befragt werden. Auf die Frage, ob sie weiter im kaufmännischen Bereich arbeiten wollen, antwortete je ein Drittel der Lernenden positiv, unentschieden oder negativ. Es ist allerdings nicht bekannt, ob die nicht befragten, weiteren 69 Lernenden wegen Lehrabbruch, Abwesenheit während des Tests, Profil- oder Klassenwechsel oder Wegzug aus der Stichprobe gefallen sind.

11% der Lernenden haben vor Beginn der kaufmännischen Ausbildung eine weiterführende Schule besucht – in zwei von drei Fällen das Gymnasium. 46% von ihnen hatte sie freiwillig und 11% unfreiwillig abgebrochen. 44% schlossen die weiterführende Schule ab.

(b) Die Situation kurz vor Ausbildungsende

Verbleibsintention: Kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung (t4) ($n = 1'167$) wollten 58% der Lernenden im Beruf bleiben. 24% waren unentschieden und für 18% war klar, nicht im kaufmännischen Bereich bleiben zu wollen (Abbildung 3). Es zeigten sich weder profilbezogene noch geschlechtsspezifische Unterschiede.

Anschlusslösung: Kurz vor Lehrabschluss (Befragung April/Mai) hatten 59% der Lernenden ($n = 1'167$) bereits eine Anschlusslösung gefunden, männliche und weibliche Lernende gleichermassen. Lernende im M-Profil hatten signifikant häufiger eine Anschlusslösung. Das heisst, Lernende im M-Profil waren häufiger als erwartet in der Kategorie «eine Anschlusslösung gefunden», Lernende im E-Profil waren hingegen häufiger als erwartet in der Kategorie «noch keine Anschlusslösung gefunden» vertreten.

85% der Lernenden mit einer Anschlusslösung hatten vor, im Lehrbetrieb zu bleiben. Für diesen Aspekt fanden sich weder Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch zwischen den Profilen. Die 463 Lernenden, die noch keine Anschlusslösung gefunden hatten, nannten folgende Gründe:⁵

1. erfolglose Suche (21.1%)
2. weiterführende Aus- bzw. Weiterbildung (20.4%)
3. noch nicht gesucht (18.1%)
4. Sprachaufenthalte (9.6%)
5. Militärdienst (7.7%)

Verbleibsinention und Anschlusslösung in Kombination: Werden die Verbleibsinention, die Anschlusslösung und die Weiterbeschäftigung im Betrieb gemeinsam analysiert, so zeigt sich ein aufschlussreiches Bild (Abbildung 3).

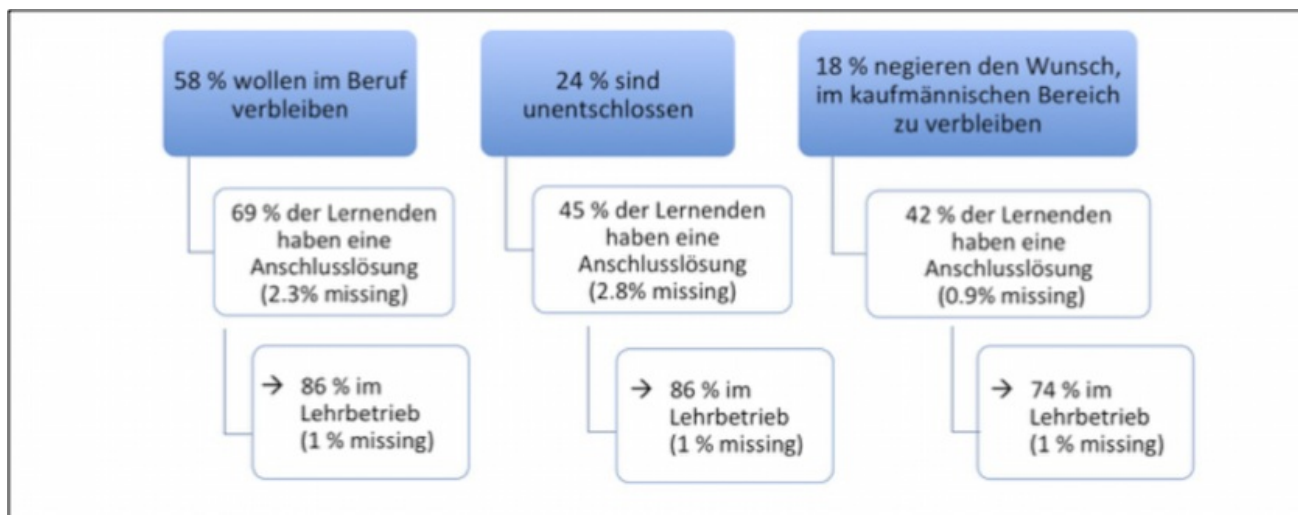


Abbildung 3: Verbleibsinention und Anschlusslösungen kurz vor Ausbildungsende (t4) (Angaben gerundet).

Von den Lernenden, die im kaufmännischen Bereich tätig bleiben wollten (58%), hatten kurz vor dem Lehrabschluss (t4) 69% eine Anschlusslösung gefunden, 86% von ihnen im Lehrbetrieb. Von den unentschiedenen Lernenden hatten 45% eine Anschlusslösung, ebenfalls 86% im Lehrbetrieb. Von den Lernenden, die den kaufmännischen Bereich verlassen möchten, hatten 42% eine Anschlusslösung gefunden, 74% davon im Lehrbetrieb. Diese Ergebnisse lassen annehmen, dass Lernende die Frage nach dem Verbleib eher aus einer langfristigen Perspektive beantworten, was eine kurzfristige Anstellung im kaufmännischen Bereich nicht ausschliessen muss.

(c) Entwicklung und Zusammenhänge zwischen Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsinention

Die Entwicklung von Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsinention über die vier Messzeitpunkte hinweg wurde mit einem trivariaten cross-lagged Strukturgleichungsmodell berechnet (für Details siehe Forster-Heinzer et al., 2016). Wird die Entwicklung der Faktoren separat betrachtet, so zeigte sich tendenziell eine leichte Abnahme über die Zeit – auch

Zu Beginn der Ausbildung wurden die Lernenden gefragt, ob die kaufmännische Lehre für sie lediglich eine Notlösung darstellt. Nur 8.6% der Befragten bejahten dies.

wenn die Lernenden im Durchschnitt zu allen Messzeitpunkten motiviert und zufrieden schienen (Tabelle 2).⁶ Die Werte in Tabelle 2 sind die Mittelwerte (MW) pro Befragungszeitpunkt. Ein Mittelwert entspricht dabei dem Durchschnitt aller Befragten. Beispielsweise war die Ausbildungszufriedenheit zum ersten Zeitpunkt im Durchschnitt 4.96 (Skala von 1 «trifft überhaupt nicht zu» bis 6 «trifft sehr stark zu»). Das heisst, im Durchschnitt waren die Lernenden mit ihrer Ausbildung zu Beginn der Lehre zufrieden. Kurz vor Ende der Ausbildung zu t4 lag die durchschnittliche Ausbildungszufriedenheit bei 4.20, was semantisch «eher zufrieden» entspricht. Der Wunsch, im kaufmännischen Bereich zu **verbleiben**, nahm zwischen t1 und t3 ebenfalls leicht ab, stieg zu t4 aber wieder an (MW = 1.39). In den drei letzten Lehrmonaten scheint somit noch einiges zu passieren. Möglicherweise könnten einige Lernende, die zwischen t3 und t4 noch eine Anschlusslösung im kaufmännischen Bereich fanden, nun auch «sicherer» sein, im kaufmännischen Bereich verbleiben zu wollen.

Tabelle 1: Entwicklung der Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsinention (Mittelwerte)

	t1	t2	t3	t4
Lernmotivation	4.09	3.85	3.76	---
Ausbildungszufriedenheit	4.96	4.52	4.26	4.20
Verbleibsinention	1.42	1.38	1.33	1.39

Tabelle 2: Entwicklung der Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsinention (Mittelwerte)

Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsintention beeinflussen sich gegenseitig. Abbildung 4 zeigt vereinfacht – gemäss dem Modell in Abbildung 1 –, in welcher Weise dies geschieht. Die Pfade bezeichnen den Einfluss, den eine Variable zu t auf die Ausprägung einer anderen Variable zu t_{+1} hat. Autoregressive Einflusspfade sind als selbstreferentielle Bezüge in runder Pfeilform dargestellt. Dies bedeutet, dass beispielsweise die Ausbildungszufriedenheit zu t_1 einen signifikant positiven Einfluss ($b = .60$) auf die Ausbildungszufriedenheit zu t_2 hat (ebenso vom zweiten zum dritten und vom dritten zum vierten Messzeitpunkt). Je näher Beta bei 1 liegt, desto stärker ist der Einfluss. Die autoregressiven Pfade sind erwartungs- und erfahrungsgemäss hoch ($>.5$).

Die Abbildung macht folgende Wirkungszusammenhänge deutlich:

- Die Lernmotivation beeinflusst die Verbleibsintention nicht signifikant.
- Die Lernmotivation wirkt sich leicht auf die Ausbildungszufriedenheit aus.
- Die Ausbildungszufriedenheit beeinflusst die Lernmotivation nicht signifikant.
- Die Ausbildungszufriedenheit beeinflusst die Verbleibsintention signifikant.
- Umgekehrt beeinflusst die Verbleibsintention die Ausbildungszufriedenheit signifikant.
- Die Verbleibsintention beeinflusst die Lernmotivation nicht signifikant.

Von den Lernenden, die im kaufmännischen Bereich tätig bleiben wollten (58%), hatten kurz vor dem Lehrabschluss 69% eine Anschlusslösung gefunden, 86% von ihnen im Lehrbetrieb.

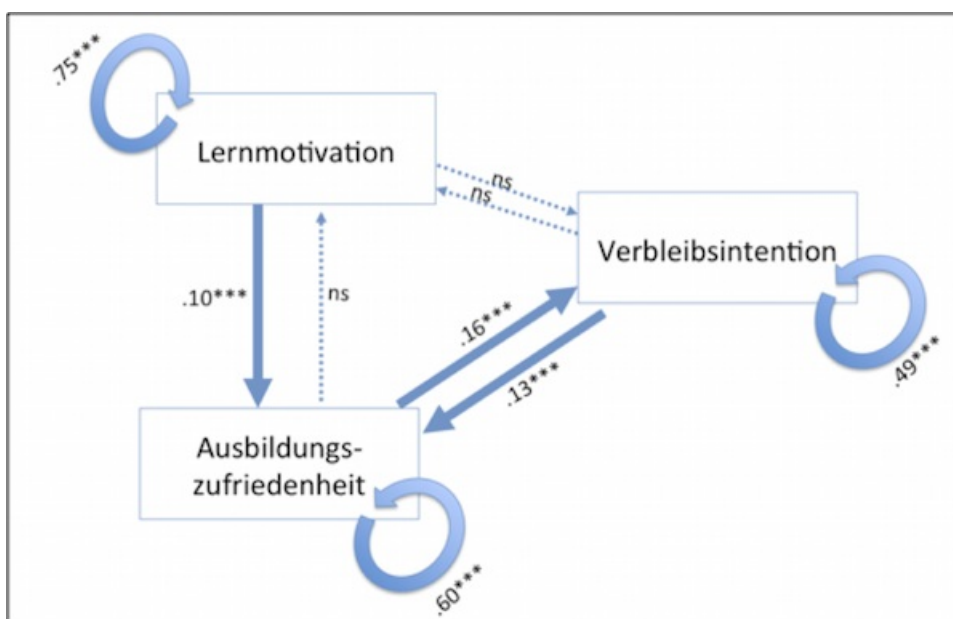


Abbildung 4: Zusammenhänge zwischen Lernmotivation, Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsintention (ns = nicht signifikant)

Da es sich in Abbildung 4 um standardisierte Beta-Koeffizienten handelt, können diese direkt miteinander verglichen werden. Allgemein zeigt sich, dass sich Lernmotivation, Verbleibsintention und Ausbildungszufriedenheit gegenseitig eher schwach beeinflussen. Dabei geht der stärkste Einfluss ($b = .16$) von der Ausbildungszufriedenheit auf die Verbleibsintention aus. Alle gestrichelten Pfade sind nicht signifikant (ns). Es mag erstaunen, dass die Ausbildungszufriedenheit die Lernmotivation nicht signifikant beeinflusst oder sich die Verbleibsintention nicht signifikant auf die Lernmotivation auswirkt. Obwohl die Pfade nicht signifikant sind, heisst es noch nicht, dass sie nicht auch bedeutsam sind. Denn in einem multiplen Regressionsmodell mit mehreren Variablen über die Zeit werden die jeweiligen Einflüsse in Abhängigkeit bzw. unter Kontrolle der anderen berechnet. Werden beispielsweise zwei Lernende mit unterschiedlicher Verbleibsintention zu t_2 verglichen, so unterscheiden sich diese nicht signifikant in ihrer Lernmotivation zu t_1 , allerdings hinsichtlich ihrer Ausbildungszufriedenheit zu t_1 . Der Einfluss ist jedoch nur gering. Zudem gilt zu beachten, dass die Lernmotivation und die Ausbildungszufriedenheit zu t_1 ebenfalls in einem Zusammenhang stehen und Varianz teilen.

Eine Interpretationsmöglichkeit für die Höhe der Zusammenhänge könnte auch in der inhaltlichen Ausrichtung der Skalen liegen: Die Skala der Lernmotivation bezieht sich auf das Lernen an der Berufsfachschule. Das heisst, es geht also um die Motivation, Themen von Wirtschaft und Gesellschaft (W&G) zu lernen. Die Ausbildungszufriedenheit enthält Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit mit der kaufmännischen Ausbildung. Es liesse sich demnach mutmassen, dass die schulische Lernmotivation die Ausbildungszufriedenheit positiv beeinflusst, aber die allgemeine Ausbildungszufriedenheit für die schulische Lernmotivation weniger wichtig ist. Das heisst,

auch wenn man weniger zufrieden mit der Ausbildung ist, wirkt sich dies nicht zwingend negativ auf die schulische Lernmotivation für W&G aus. Dass sich die Lernmotivation nicht signifikant auf die Verbleibintention auswirkt und umgekehrt, könnte ausserdem damit zusammenhängen, dass jene, die schulisch sehr motiviert sind und Interesse an den Inhalten von W&G haben, die kaufmännische berufliche Grundbildung eher als Zwischenstopp mit geringen Verbleibintentionen erachten und mittelfristig eine höhere Ausbildung anstreben.

Fazit und Schlussfolgerungen für die Praxis

Betriebe bilden unter anderem aus, um Personal zu rekrutieren oder um den Berufsstand und die Wirtschaft mit ausgebildeten Spezialistinnen und Spezialisten zu unterstützen (Forster-Heinzer, 2015; Hanhart & Schulz, 1998; Hoffman & Schwartz, 2015; Marrel & Kraft, 2017). Für Betriebe kann es sich finanziell lohnen, Lernende nach ihrem Abschluss weiter zu beschäftigen. Die vorliegende Studie zeigt, dass mehr als drei Viertel der Lernenden, die kurz vor Lehrabschluss eine Anschlusslösung hatten, diese im eigenen Lehrbetrieb fanden – darunter in einem hohen Masse auch Lernende, die noch unentschieden sind, ob sie überhaupt im kaufmännischen Bereich bleiben wollen oder nicht.

Die Zufriedenheit der Lernenden mit ihrer Ausbildung beeinflusst ihre Verbleibintention in einem signifikanten Ausmass. Das bedeutet, dass Betriebe bzw. das Berufsbildungssystem förderliche Bedingungen schaffen sollten, die zur Ausbildungszufriedenheit beitragen. Wenn Lehrbetriebe ihren Nachwuchs betriebsinternen sichern möchten, sollten sie dafür sorgen, dass die Lernenden mit der Ausbildung zufrieden sind. Berufsbildungsverantwortliche sollten deshalb Faktoren der Ausbildungszufriedenheit von Lernenden im Lehrbetrieb identifizieren und diese regelmässig mit ihnen zur Sprache bringen. Aus der Literatur (Krewerth & Beicht, 2011, S. 224; Stalder, 2003, S. 76) ist bekannt, dass folgende Faktoren relevant sind:

- Vielfältigkeit der Aufgaben
- Handlungsspielraum
- soziale Integration in die Betriebsgemeinschaft und Unterstützung
- möglichst intensive, fachlich und pädagogisch kompetente Zuwendung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder
- Belastung

Die vorliegende Studie hat zudem gezeigt, dass die Lernmotivation die Ausbildungszufriedenheit positiv beeinflusst. Damit stehen auch die Schulen in der Verantwortung, einen Beitrag zur Nachwuchssicherung zu leisten.

Die kaufmännische berufliche Grundbildung ist die meist gewählte berufliche Grundbildung von Jugendlichen in der Schweiz. Sie ist aber – entgegen gewisser Vorurteile – nur selten eine Notlösung. Zudem ist die Hälfte der Lernenden, welche die kaufmännische Ausbildung als Notlösung erachteten, auch nach drei Jahren noch in der Stichprobe verblieben, ein Drittel hat sogar vor, im kaufmännischen Bereich zu bleiben. Berweger et al. (2013) weisen darauf hin, dass die berufliche Anpassungsfähigkeit der Lernenden nicht unterschätzt werden dürfe und dass Lernende dazu tendieren, retrospektiv eine Berufswahl als geglückt darzustellen. Dieses Phänomen ist womöglich auch hier zu finden.

Schliesslich zeigt sich, dass sich die Lernenden der Bedeutung des lebenslangen Lernens bewusst sind. So geben nur 5% an, in den nächsten Jahren keine Weiterbildung machen zu wollen. 21% der Lernenden (vorwiegend im E-Profil) wollen die Berufsmaturität nachholen. Knapp 41%⁷ wollen eine Fachhochschule besuchen, 14% streben eine eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfung an, weitere 12% einen universitären Abschluss. 19% der Lernenden können sich vorstellen, eine höhere Fachschule zu besuchen.

¹ Das Leading House LINCA wurde zwischen 2011 und 2017 vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt.

² Der vorliegende Artikel basiert auf einem Beitrag von Forster-Heinzer, Holtsch, Rohr-Mentele und Eberle (2016) und wurde in aktuelle Literatur eingebettet sowie um einige Analysen ergänzt.

³ Wir danken den Lernenden, den Lehrpersonen, den Rektorinnen und Rektoren, den IT-Fachpersonen und den Mitarbeitenden in den Sekretariaten und der Administration für ihre Unterstützung bei den Datenerhebungen von LINCA.

⁴ Die Skala zur Lernmotivation bezieht sich auf die Motivation für das Lernen der Inhalte im Fach Wirtschaft und Gesellschaft (W&G). Die Skala der Ausbildungszufriedenheit erfasst eher eine allgemeine Einschätzung der Zufriedenheit über alle Lernorte hinweg. Eine detaillierte Beschreibung der Skalen finden sich in Forster-Heinzer et al. (2016) sowie in Sticca, Rohr-Mentele und Forster-Heinzer (2018).

⁵ Es waren keine Mehrfachnennungen möglich.

⁶ Dieses Ergebnis der abnehmenden Tendenz bestätigt in der Literatur berichtete Ergebnisse zur Entwicklung von Motivation und Zufriedenheit mit/in einer Ausbildung über die Zeit.

⁷ Mehrfachantworten waren möglich. So geben Lernende beispielsweise an, die Berufsmaturität oder die allgemeine Maturität nachzuholen, um danach an einer Fachhochschule oder Universität studieren zu können.

Literatur

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50 (2), 179–211.
- Baeriswyl, F., Schafer, Y., & Biewer, C. (2015). *Fit für den Job! Faktoren eines erfolgreichen Übergangs in die berufliche Anschlusslösung nach der*

kaufmännischen Berufslehre. *Valorisierungsbericht zuhanden des SBFI*. Freiburg: Lehrerinnen- und Lehrerbildung (LDM), Zentrum Lehre und Forschung.

- Bergmann, C. (1992). Schulisch-berufliche Interessen als Determinanten der Studien- bzw. Berufswahl und -bewältigung: Eine Überprüfung des Modells von Holland. In A. Krapp & M. Prenzel (Hrsg.), *Interesse, Lernen, Leistung. Neuere Ansätze der pädagogisch-psychologischen Interessenforschung* (S. 195–220). Münster: Aschendorff Verlag.
- Berweger, S., Krattenmacher, S., Salzmann, P., & Schönenberger, S. (2013). *LiSA – Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung. Projektbericht*. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *Int J Nurs Stud*, 44(2), 297–314. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004
- Duraisingam, V., Pidd, K., & Roche, A. M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 16(3), 217–231. doi:10.1080/09687630902876171
- Forster-Heinzer, S. (2015). *Against all Odds: An empirical study about the situative pedagogical ethos of vocational trainers*. Rotterdam: Sense.
- Forster-Heinzer, S., Holtsch, D., Rohr-Mentele, S., & Eberle, F. (2016). Do they intend to stay? An empirical study of commercial apprentices' motivation, satisfaction and intention to remain within the learned occupation. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8(16), 1–27. doi:10.1186/s40461-016-0041-0
- Hanhart, S., & Schulz, H.-R. (1998). *Lehrlingsausbildung in der Schweiz. Kosten und Finanzierung*. Zürich: Rüegger.
- Hoffman, N., & Schwartz, R. (2015). *Gold standard: The Swiss vocational education and training system. International comparative study of vocational education systems*. Washington, DC: National Center on Education and the Economy.
- Holtsch, D., & Eberle, F. (2018). *Untersuchungen zu Lehr-Lernprozessen im kaufmännischen Bereich. Ergebnisse aus dem Leading House LINCA und Schlussfolgerungen für die Praxis*. Münster: Waxmann.
- Jerusalem, M., Drössler, S., Kleine, D., Klein-Hessling, J., Mittag, W., & Röder, B. (2009). *Skalenhandbuch. Förderung von Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung im Unterricht. Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen*. Berlin: Humboldt-Universität. Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie und Gesundheitspsychologie.
- Krewerth, A., & Beicht, U. (2011). Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden. In E. M. Krekel & T. Lex (Eds.), *Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung* (S. 221–242). Bielefeld: Bertelsmann.
- Marrel, C., & Kraft, M. (2017). *Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2016. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven. Schlussbericht*. Zürich: Kaufmännischer Verband Schweiz.
- Noser, R., & Kraft, M. (2016). *Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven. Abgänger/innen-Umfrage 2015*. Zürich: Kaufmännischer Verband Schweiz.
- Prenzel, M., Kristen, A., Dengler, P., Ettle, R., & Beer, T. (1996). Selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen in der kaufmännischen Erstausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 13*, 108–127.
- Ramseier, E. (2004). *Motivation als Ergebnis und als Determinante schulischen Lernens: eine Analyse im Rahmen von TIMMS. Dissertationsschrift*. Zürich: Universität Zürich.
- Rosser, V. J. (2004). Faculty members' intentions to leave: a national study on their worklife and satisfaction. *Research in Higher Education*, 45(3), 285–309.
- Sacci, S., & Salvisberg, A. (2012). *Berufseinstiegs-Barometer*. Zürich: Universität Zürich im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT).
- Shields, M., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677–701.
- Staatssekretariat für Bildung, F. u. I. S. (2017). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2017*. Bern: SBFI.
- Stalder, B. (2003). Schule, Arbeit, Ausbildungszufriedenheit. In B. TREE (Ed.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE* (S. 59–79). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Sticca, F., Rohr-Mentele, S., & Forster-Heinzer, S. (2018). Kompetenzentwicklung von kaufmännischen Lernenden (Teilprojekt 1). In D. Holtsch & F. Eberle (Eds.), *Untersuchungen zu Lehr-Lernprozessen im kaufmännischen Bereich. Ergebnisse aus dem Leading House LINCA und Schlussfolgerungen für die Praxis* (S. 59–87). Münster: Waxmann.
- Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schwenk, J., & Baumeler, C. (2017). *Fachfrau/Fachmann Gesundheit – Traumjob oder Zwischenstopp? Neue Resultate zu den Berufs- und Bildungsverläufen der Lehrabsolventinnen und -absolventen*. Zollikofen, Bern: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB und OdASanté

Zitiervorschlag

Forster-Heinzer, Sarah / Holtsch, Doreen / Rohr-Mentele, Silja (2018): Soll ich bleiben oder gehen? . Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (3/2018), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.

Quell-URL: <https://www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/soll-ich-bleiben-oder-gehen>