

Individuelle und soziale Bedingungen der beruflichen Sozialisation im Lehrbetrieb

Annina Singer, Michelle Gerber & Markus P. Neuenschwander

Abstract

Der Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufslehre und die daran anschliessende berufliche Sozialisation im Lehrbetrieb ist für Jugendliche eine normative Entwicklungsaufgabe. Jugendliche müssen sich erfolgreich in die Arbeitsgruppe des Lehrbetriebs integrieren und die betrieblichen Aufgaben kompetent bewältigen. Die berufliche Sozialisation ist eine Herausforderung, deren erfolgreiche Bewältigung von den Ressourcen und Risikofaktoren der Jugendliche beeinflusst wird. Mit Längsschnittdaten von 366 Jugendlichen aus acht Deutschschweizer Kantonen des Projektes «SoLe» kann gezeigt werden, dass eine positive Elternbeziehung, ein grosses Vorwissen über den Lehrbetrieb und eine hohe Entscheidungssicherheit bei der Berufswahl wichtige Ressourcen für die berufliche Sozialisation sind, während Unterrichtsstörungen ein Risikofaktor für Schwierigkeiten im fachlichen Bereich und in der Entstehung einer hohen wahrgenommenen Passung sind. Verläuft die berufliche Sozialisation erfolgreich, hat dies positive Auswirkungen auf die Entwicklung der wahrgenommenen Passung der Jugendlichen zu ihrer Berufslehre.

1 Einleitung

In der Schweiz wird jeder fünfte Lehrvertrag frühzeitig aufgelöst. In mehr als der Hälfte der Fälle geschieht dies bereits im ersten Lehrjahr (Stalder & Schmid, 2006). Dies ist bedenklich und zeigt die Notwendigkeit auf, genauer zu untersuchen, unter welchen Bedingungen Jugendlichen die berufliche Sozialisation in der ersten Phase ihrer Berufslehre erfolgreich gelingt. Zu dieser spezifischen Frage gibt es jedoch kaum Forschung, weil sich die Frage nur in Ländern mit einem dualen Berufsbildungssystem stellt, die Schwerpunkte der Berufsbildungsforschung dort aber bisher anders gelegt worden sind. Entsprechend müssen Befunde zum Stellenwechsel von ausgebildeten Erwachsenen oder aber zum Berufseintritt von Studierenden beigezogen werden. Ungünstig scheint auch, dass die aktuelle Forschung in diesem Bereich zumeist arbeitspsychologisch ausgerichtet ist. Gerade mit Blick auf Jugendliche am Übergang

von der Schule in den Beruf wäre eine entwicklungspsychologische Sichtweise hilfreich. Im Hinblick auf die Prävention von Schwierigkeiten oder Abbrüchen in der Berufsausbildung ist es zentral zu wissen, welche persönlichen Voraussetzungen am Ende der Volksschulzeit den Jugendlichen eine erfolgreiche berufliche Sozialisation ermöglichen.

2 Berufliche Sozialisation

Feij (1998) definiert berufliche Sozialisation als Lernprozess, in welchem sich Jugendliche Fähigkeiten, Wissen, Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen aneignen, um als integrierte Mitglieder eines Betriebs arbeiten und lernen zu können. In Anlehnung an das Modell zur betrieblichen Sozialisation von Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003) erachten wir zwei Bereiche der beruflichen Sozialisation als zentral: 1) Die soziale Integration in die jeweilige Arbeitsgruppe und 2) die erfolgreiche Bewältigung der betrieblichen Aufgaben. Denn gerade fehlende soziale Integration in die Arbeitsgruppe sowie Schwierigkeiten bei der betrieblichen Aufgabenbewältigung zählen bei Berufsanfängern und -anfängerinnen zu den wichtigsten Belastungsfaktoren bei der Arbeit (Grebner, Elfering, Semmer, Kaiser-Probst & Schlapbach, 2004; Kutschka, Besener & Debie, 2009). Ausserdem werden bei Lehrvertragsauflösungen besonders häufig Leistungsprobleme und soziale Konflikte im Lehrbetrieb als Gründe angegeben (Neuenschwander, 1998; Stalder & Schmid, 2006).

2.1 Soziale Integration in die Arbeitsgruppe

Soziale Integration in die Arbeitsgruppe wird von Anderson und Thomas (1996) als Ergebnis eines Sozialisationsprozesses im Lehrbetrieb definiert, welcher die Assimilation der Jugendlichen in die Arbeitsgruppe und die Akkomodation der Arbeitsgruppe an die Jugendlichen umfasst. Mit dieser Definition wird betont, dass die soziale Integration als wechselseitiger Prozess zwischen Jugendlichen und dem betrieblichen Umfeld verstanden wird und nicht mit Konformität bzw. einer einseitigen passiven Anpassung der Jugendlichen an die Anforderungen des Betriebs, verwechselt werden darf. Bei einer erfolgreichen sozialen Integration entstehen zufriedenstellende Beziehungen innerhalb der Arbeitsgruppe und die Jugendlichen fühlen sich der Arbeitsgruppe zugehörig (Anakwe & Greenhaus, 1999; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994). Der sozialen Integration in die Arbeitsgruppe kommt im Prozess der beruflichen Sozialisation eine entscheidende Rolle zu. So konnte Korte (2009) zeigen, dass die erfolgreiche betriebliche Sozialisation in erster

Linie über die positive Qualität sozialer Beziehungen mit Mitgliedern der Arbeitsgruppe erklärt werden kann. Diese Qualität sozialer Beziehungen ist beispielsweise ausschlaggebend dafür, wie gut neue Mitarbeitende die betrieblichen Normen und Aufgaben erlernen. Wanberg und Kammeyer-Mueller (2000) konnten zudem zeigen, dass Möglichkeiten für soziale Interaktionen und Kontakte innerhalb der Arbeitsgruppe zu einer geringen Kündigungsabsicht bei neuen Mitarbeitenden führt.

2.2 Bewältigung der betrieblichen Aufgaben

Ein weiterer zentraler Inhalt der beruflichen Sozialisation ist es zu lernen, wie die Aufgaben im Betrieb effektiv ausgeführt werden und dabei Selbstvertrauen in der Arbeitsausführung zu gewinnen (Anakwe & Greenhaus, 1999; Feij, 1998). Das Ziel einer Berufslehre ist es, dass die Lernenden bis zum Ende ihrer beruflichen Grundbildung die erforderlichen Fähigkeiten und das Wissen erwerben, um ihren Beruf erfolgreich auszuüben. Sie nehmen sich dabei als zunehmend kompetenter in der Ausführung der übertragenen Arbeitsaufgaben war. Es ist anzunehmen, dass Lernende, welche in ihrer Selbstwahrnehmung die betrieblichen Aufgaben erfolgreich bewältigen, eine grössere Zufriedenheit in ihrer Lehre erleben (Judge et al., 2001) und sich mehr anstrengen (Bandura, 1997). So konnten Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003) zeigen, dass je schlechter neue Mitarbeitende betriebliche Aufgaben bewältigen, desto eher sie sich psychisch von ihren Arbeitsaufgaben zurückziehen. Das heisst beispielsweise, dass sie ihre Aufträge nur noch ungenügend erfüllen oder neue Arbeitsaufträge vermeiden.

2.3 Ergebnis der beruflichen Sozialisation: Wahrgenommene Passung zur Berufslehre

Wir nehmen an, dass eine erfolgreiche berufliche Sozialisation zu einer hohen wahrgenommenen Passung der Jugendlichen zu ihrer Berufslehre führt. Passung wird in verschiedenen Theorien unterschiedlich definiert: als eine Übereinstimmung zwischen den Interessen einer Person und den Merkmalen des beruflichen Umfelds (Holland, 1997), als Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werten und Bedürfnissen einer Person und der Arbeitswelt (Theorie der Arbeitsanpassung von Dawis, 2005) oder als dynamisch entstehende Übereinstimmung zwischen dem Entwicklungsstand der Jugendlichen und der Ausgestaltung der Ausbildung (stage-environment fit nach Eccles, Midgley, Wigfield, Miller Buchanan, Reuman, Flanagan & Mac Iver, 1993). In unserer Studie verstehen wir Passung als eine Übereinstimmung

zwischen den Interessen und Fähigkeiten einer Person mit ihrer Berufslehre. Analog zur Theorie von Eccles et al. (1993) definieren wir Passung nicht in Bezug auf den Beruf, Betrieb oder die Arbeitsstelle, sondern ganzheitlich zur Berufslehre als Ausbildungsform für einen bestimmten Beruf. Wir beziehen uns dabei auf die Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1990), in welcher Interessen und Fähigkeiten für eine optimale Passung entscheidend sind. Die wahrgenommene Passung bezeichnet dabei die subjektive Übereinstimmung des Selbstkonzeptes einer Person mit den subjektiv wahrgenommenen Anforderungen der Umwelt. Somit wird wahrgenommene Passung als ein dynamischer Prozess verstanden, weil sich sowohl die berufliche Umwelt als auch die Lernenden durch die berufliche Sozialisation im Lehrbetrieb verändern. Daher verändert sich auch die wahrgenommene Passung immer wieder. Aus einer entwicklungspsychologischen Perspektive nehmen wir an, dass sich eine gelungene berufliche Sozialisation positiv auf die wahrgenommene Passung auswirkt.

Das Entstehen einer hohen wahrgenommenen Passung der Lernenden zu ihrer Lehre ist ein wichtiges Ziel der beruflichen Ausbildung. Denn eine hohe wahrgenommene Passung hat vielfältige positive Auswirkungen. Sie hängt unter anderem mit einer hohen beruflichen Zufriedenheit, hoher Motivation, hoher Arbeitsleistung, beruflicher Stabilität, geringerem Arbeitslosigkeitsrisiko nach Lehrabschluss und psychischer Gesundheit zusammen (Eccles et al., 1993; Feij, Van der Velde, Taris & Taris, 1999; Gerber-Schenk, Rottermann & Neuenschwander, 2010; Holland, 1997; Nerdinger, Blickle & Schaper, 2008; Vannotti, 2005).

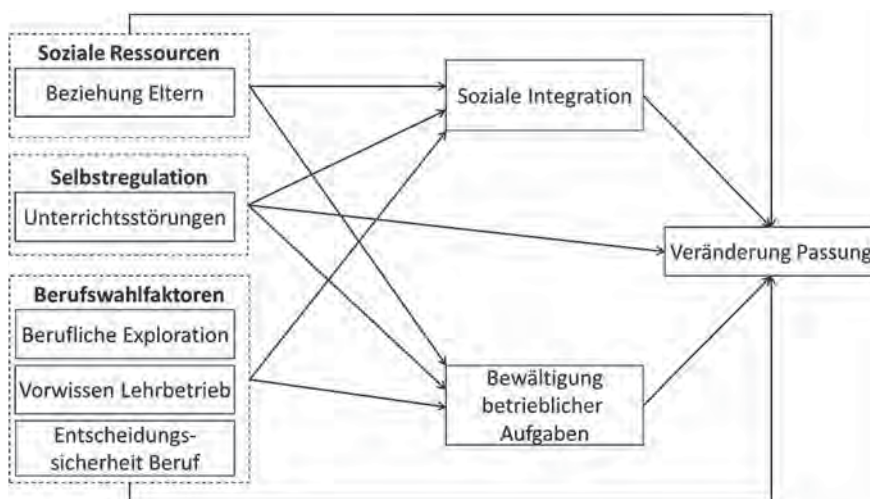
3 Ressourcen und Risikofaktoren der beruflichen Sozialisation

Wie die Berufswahl (Kracke & Noack, 2005) bildet auch die berufliche Sozialisation einen Aspekt der normativen Entwicklungsaufgabe im Jugendalter, erfolgreich in den Beruf einzusteigen. Trotz des normativen Charakters dieser Entwicklungsaufgabe stellt der Übertritt in einen Lehrbetrieb für Jugendliche eine beträchtliche Herausforderung dar, welche zum Erleben von Belastung und Stress führen kann (Neuenschwander, Gerber, Frank & Rottermann, 2012). Die Jugendlichen wechseln von der zumeist sowohl auf sozialer, zeitlicher als auch sachlicher Ebene strukturierten Lernumgebung in eine offenere, unstrukturiere Arbeitswelt. Im Zuge der beruflichen Sozialisation müssen sie sich mit eher unbekanntem Handlungsfeldern und Rollenerwartungen der Arbeitswelt auseinandersetzen (Ganser & Hinz, 2007) und dabei unter anderem die Leistung vollbringen, sich in die Gemeinschaft der jeweiligen Arbeits-

gruppe zu integrieren sowie die betrieblichen Anforderungen erfolgreich zu meistern (z.B. Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Wie erfolgreich die Bewältigung der Entwicklungsaufgabe der beruflichen Sozialisation gelingt, hängt dabei nicht zuletzt von individuellen Risikofaktoren und Ressourcen ab (Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2006).

Wir gehen davon aus, dass Jugendlichen die Bewältigung der Entwicklungsaufgabe berufliche Sozialisation besser gelingt, wenn sie 1) vor dem Übertritt in die Berufslehre den *Berufswahlprozess* erfolgreich durchlaufen haben, 2) auf *soziale Ressourcen* bei der Bewältigung dieser Entwicklungsaufgabe zurückgreifen können und 3) sie am Ende der obligatorischen Schule wenig Schwierigkeiten bei der *Selbstregulation* haben. Unser hypothetisches Modell ist in Abbildung 1 im Überblick dargestellt.

Abbildung 1: Hypothetisches Modell der Einflussfaktoren auf die berufliche Sozialisation und die Veränderung der wahrgenommenen Passung.



3.1 Eltern als soziale Ressource

Die Eltern stellen für Jugendliche im Berufswahlprozess die wichtigste Quelle sozialer Unterstützung dar. Innerfamiliäre Prozesse bestimmen mit, wie Jugendliche die Anforderungen im Berufswahlprozess bewältigen (Kracke & Noack, 2005; Neuenschwander, 2008). Mehrere Studien konnten zeigen, dass sowohl der Bindungsstil als auch der Erziehungsstil der Eltern eine zentrale

Rolle dabei spielen, wie Jugendliche mit herausfordernden Situationen in der Schule und beim Übergang in die Berufswelt umgehen (z.B. Neuenschwander et al., 2004; Vignoli, CroityBelz, Chapeland, de Fillipis & Garcia, 2005). So hat der Erziehungsstil der Eltern beispielsweise einen Einfluss auf das berufliche Explorationsverhalten der Jugendlichen (Vignoli et al., 2005). Wolfe und Betz (2004) konnten zudem zeigen, dass Jugendliche mit einer qualitativ schlechten Elternbindung Schwierigkeiten haben, sich für einen Beruf zu entscheiden. Dabei ist noch wenig bekannt, über welchen Prozess sich eine positive Elternbeziehung auf den Berufswahlprozess auswirkt. Es wird angenommen, dass eine positive Elternbeziehung im Zusammenhang mit verschiedenen positiven Eigenschaften (wie z.B. hohe Sozialkompetenz) steht, welche sich wiederum positiv auf die Berufswahl respektive die berufliche Sozialisation auswirken. Eine positive Elternbeziehung ist ausserdem eine Voraussetzung, dass Eltern Jugendliche im Berufswahlprozess aktiv unterstützen und dass die Jugendlichen diese Unterstützung annehmen können (Kracke & Noack, 2005). Aufgrund dieser Befunde nehmen wir an, dass eine positive Beziehung zu den Eltern die berufliche Sozialisation und somit die wahrgenommene Passung mit dem Lehrbetrieb positiv beeinflusst.

3.2 Unterrichtsstörungen als Risikofaktor

Unterrichtsstörungen sind «Blockaden und Widerstände, die ein effizientes Funktionieren des Unterrichtssystems je nach Schweregrad erschweren oder gar verhindern» (Neuenschwander, 2005, S. 326). Unterrichtsstörungen treten in unterschiedlichen Facetten auf und facettenreich sind auch ihre Erklärungsmodelle (Burden, 1995). Unterrichtsstörungen können unter anderem aufgrund von Merkmalen des Klassensettings, seien dies Aspekte des Lehrpersonenverhaltens oder der Klassendynamik, zustande kommen. Unterrichtsstörungen können aber auch durch einzelne Schülerinnen und Schüler ausgelöst werden, die häufig persönlich belastet sind und ihr Verhalten im Unterricht nur ungenügend regulieren können oder in der Schule über- oder unterfordert sind (Neuenschwander et al., 2004). So weist Burden (1995) beispielsweise darauf hin, dass Schülerinnen und Schüler, welche sich nicht zutrauen, Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, eher den Unterricht stören. Neuenschwander et al. (2004) konnten zudem zeigen, dass diejenigen Schülerinnen und Schüler häufiger den Unterricht stören, welche eine geringe Volition und intrinsische Motivation im schulischen Bereich haben.

Gerade aber Motivation, Selbstdisziplin und normadäquates Verhalten spielen für die erfolgreiche berufliche Sozialisation eine zentralere Rolle (Ganser &

Hinz, 2007). Auch Brater (1997) argumentiert, dass durch den raschen sozialen Wandel insbesondere individuelle Flexibilität und die Fähigkeit zur Selbststeuerung für den Eintritt ins Berufsleben zentral sind. Motivation, selbstregulative Fähigkeiten, ein positives schulisches Fähigkeitsselbstkonzept sowie familiäre Unterstützung können somit als Ressourcen von Jugendlichen betrachtet werden, welche sie dabei unterstützen, die Entwicklungsaufgabe der beruflichen Sozialisation erfolgreich zu bewältigen. Wir nehmen an, dass ein Mangel an diesen Ressourcen zu Unterrichtsstörungen führt, sodass Jugendliche, die häufiger den Unterricht stören, stärkere Schwierigkeiten mit der beruflichen Sozialisation haben und folglich auch eine geringere Passung mit dem Lehrbetrieb wahrnehmen.

3.3 Berufswahl als Ressource

Die Erfolge bei der Bewältigung der Entwicklungsaufgabe der Berufswahl begünstigt die Bewältigung der späteren Entwicklungsaufgaben im beruflichen Bereich (Seifert & Eder, 1991). Denn die erfolgreiche Bewältigung dieser Entwicklungsaufgabe führt zu Kompetenzen und schafft eine optimale Ausgangslage für die berufliche Entwicklung. Deshalb dürfte ein erfolgreich durchlaufener Berufswahlprozess auch eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche berufliche Sozialisation sein. Zudem ergeben sich aus einer gelungenen Berufswahl längerfristige Ziele für die Jugendlichen und sie hat einen positiven Einfluss auf deren allgemeines Wohlbefinden (Arnold, 1989; Uthayakumar, Schimmack, Hartung & Rogers, 2010). Die Berufswahl bildet die Basis für die weitere berufliche Entwicklung. Entscheidend für eine gelungene Berufswahl sind die Prozesse der Exploration und der Bildung eines Commitments zur Berufslehre (Blustein, 1997; Hirschi & Läge 2007). Wir nehmen deshalb an, dass die berufliche Sozialisation besser gelingt, je mehr Informationen Jugendliche über Berufe (*berufliche Exploration*) und den Lehrbetrieb (*Vorwissen Lehrbetrieb*) sammeln und sich somit gründlich mit der eigenen Berufswahl auseinandersetzen. Die berufliche Sozialisation sollte den Jugendlichen ausserdem umso leichter fallen, je sicherer sie sich in ihrer Berufsentscheidung (*Entscheidungssicherheit*) sind. Diese drei Indikatoren einer gelungenen Berufswahl werden im Folgenden näher beschrieben.

3.3.1 Berufliche Exploration

Berufliche Exploration meint sowohl ein internes als auch ein externes Informationssuchverhalten, internal in Bezug auf die eigene Person und external in Bezug auf die berufliche Umwelt (Taveira & Moreno, 2003). Das heisst die

Jugendlichen reflektieren ihre eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werte und sammeln Informationen über Berufe und Ausbildungen, um herauszufinden, welcher Beruf am besten zu ihnen passt. So entwickeln Jugendliche ein realistisches Bild von sich selbst und der beruflichen Umwelt, was eine fundierte Berufswahl ermöglicht.

Berufliche Exploration wird in der Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1990) als entscheidend für eine gelingende Berufswahl angesehen. In der darauf aufbauenden Theorie der Laufbahnkonstruktion (Savickas, 2005) ist die berufliche Exploration eine von vier Dimensionen der Laufbahnadaptabilität, welche als Ressource für berufliche Entwicklungsaufgaben bezeichnet wird. Allerdings wurde die Auswirkung der beruflichen Exploration auf die weitere berufliche Entwicklung bisher selten untersucht und die Ergebnisse sind uneinheitlich (Bluestein, 1997; Seifert, 1993). So fand Seifert (1993) keinen Zusammenhang zwischen der beruflichen Exploration und verschiedenen Indikatoren der Laufbahn, wie z.B. der Studienwahlzufriedenheit. Hingegen konnten Hirschi, Niles und Akos (2011) zeigen, dass das Engagement in der Berufswahlvorbereitung in Form von Exploration und Laufbahnplanung eine höhere Passung und Entscheidungssicherheit von Jugendlichen in der obligatorischen Schule erklärt (ebenso Neuenschwander, 2008). Beim Übergang von der Schule in den Beruf konnte ausserdem ein positiver Einfluss der Exploration auf die Arbeitsmotivation, die berufliche Zufriedenheit, die Passung, eine geringere Intention, den Beruf zu wechseln und den Lohn nachgewiesen werden (Seifert, Bergmann & Eder, 1987; Stumpf & Hartman, 1984; Werbel, 2000). Wir nehmen deshalb an, dass sich eine intensive berufliche Exploration während der obligatorischen Schule positiv auf die berufliche Sozialisation und die Entwicklung der wahrgenommenen Passung während der Berufslehre auswirkt.

3.3.2 Vorwissen

Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003) zeigten, dass, je mehr Informationen Personen vor Stellenantritt über ihre neue Arbeitstätigkeit hatten, desto leichter fiel ihnen die Anpassung an die neue Stelle. Umgekehrt wird manchmal von «Realitätsschock» gesprochen, wenn die Erwartungen nicht mit der erlebten Realität nach Stellenantritt übereinstimmen. Je genauer Personen über eine Arbeitstätigkeit informiert sind, desto eher können sie abschätzen, ob die neue Tätigkeit zu ihnen passt. Sie haben ausserdem bereits eine Vorstellung (kognitives Schema) davon, was sie erwartet und können so einfacher ihre Verhaltensweisen und Einstellungen an die neue Situation anpassen (Feij,

1998; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). So fühlten sich auch Jugendliche, deren Lehrvertrag aufgelöst wurde, vor dem Lehrbeginn schlecht über den Lehrbetrieb informiert (Stalder & Schmid, 2006). Wir nehmen deshalb an, dass Jugendlichen die berufliche Sozialisation umso besser gelingt und die wahrgenommene Passung umso höher ist, je mehr sie über ihren zukünftigen Lehrbetrieb wissen.

3.3.3 Entscheidungssicherheit Beruf

Am Ende der obligatorischen Schule stehen Jugendliche vor der Aufgabe, sich für einen bestimmten Beruf zu entscheiden und anschliessend auf Lehrstellen zu bewerben. Nicht allen fällt die Entscheidung für einen bestimmten Beruf gleich leicht. Manche Jugendliche schwanken zwischen mehreren Alternativen hin und her oder sie können sich für keinen Beruf richtig begeistern. So zeigten Herzog et al. (2006) hohe negative Korrelationen zwischen der Entscheidungssicherheit und beruflichen Identitätsproblemen. Die Entscheidungssicherheit für einen Beruf wird als ein wichtiger Aspekt der Berufswahlreife gesehen (Seifert & Stangel, 1986). Im Berufswahlprozessmodell von Hirschi und Läge (2007) wird die sichere Entscheidung für einen Beruf als Endzustand beschrieben. Mit Entscheidungssicherheit ist demnach ein Zustand gemeint, der am Ende eines Entscheidungsprozesses auftritt (Osipow, 1999). Vermutlich resultiert die Entscheidungssicherheit nicht nur aus einer informationsbasierten rationalen Berufsentscheidung, sondern setzt eine ganzheitliche Beurteilung der zukünftigen Berufsausbildung voraus, die zusätzlich zu den berufs- und betriebsspezifischen Informationen die sozialen Beziehungen im zukünftigen Arbeitsteam, die Erwartungen der eigenen Bezugspersonen sowie emotionale Aspekte einschliessen (Neuenschwander & Hartmann, 2011).

Die Entscheidungssicherheit kann sich während der beruflichen Sozialisation aufgrund neuer Erfahrungen verändern. Wir konzentrieren uns auf den Zeitpunkt nach der Berufswahl, wenn die Jugendlichen bereits eine Zusage für eine Lehrstelle haben, aber noch nicht mit ihrer Berufslehre begonnen haben. Wir nehmen an, dass sich eine hohe Entscheidungssicherheit positiv auf die berufliche Sozialisation der Jugendlichen in der Lehre auswirkt. Die Auswirkungen einer hohen Entscheidungssicherheit auf die weitere berufliche Entwicklung wurden bisher kaum untersucht. Es wird aber angenommen, dass eine hohe berufliche Entschiedenheit zu zufriedenstellenden und erfolgreichen beruflichen Karrieren führt (Earl & Bright, 2007; Healy, O'Shea & Crook, 1985). So konnte in einer Längsschnittstudie in Österreich (Seifert, 1993; Seifert et al., 1987) gezeigt werden, dass sich die berufliche Entschie-

derungssicherheit am Ende der obligatorischen Schule positiv auf den Ausbildungserfolg, die Zufriedenheit mit dem Beruf resp. Studium und die Laufbahnsicherheit auswirkt.

4 Methode

Die Daten zur Analyse der vorliegenden Fragestellungen stammen aus dem Projekt «Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe)¹». Es handelt sich um ein längsschnittliches Projekt mit acht Messzeitpunkten, in welchem Jugendliche zwischen Ende des 9. Schuljahres bis sechs Monate nach Eintritt in die Lehre mittels Online-Fragebogen begleitet wurden. Aufgrund eines Kontaktfragebogens wurden Jugendliche ausgewählt, welche direkt im Anschluss an die obligatorische Schule eine Lehre begannen und zur Teilnahme an der Studie bereit waren. Die Ergebnisse der nachfolgenden Analysen basieren auf Angaben von 366 Jugendlichen, welche die Online-Fragebogen am Ende des 9. Schuljahres (T1) und ca. fünf Monate (T6) bzw. sechs Monate (T7) nach Eintritt in den Lehrbetrieb ausgefüllt haben. Die Jugendlichen sind zum ersten Messzeitpunkt durchschnittlich 15,95 Jahre alt, 54 % sind weiblich. Die Befragten stammen aus den Deutschschweizer Kantonen Aargau, Bern, Luzern, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen und Thurgau.

Die *wahrgenommene Passung* wurde anhand von sechs Items (z.B. «Meine Lehre stimmt mit meinen persönlichen Interessen überein») erfasst. Sowohl *Soziale Integration in die Arbeitsgruppe* (Beispielitem: «Bei den Mitarbeitenden meines Betriebs fühle ich mich wohl») als auch die *Bewältigung der betrieblichen Aufgaben* (Beispielitem: «Ich mache kaum Fehler, wenn ich meine Arbeitsaufträge ausführe») wurden in Anlehnung an Morrison (2002) anhand von je vier Items erhoben. Mit fünf Items wird in Anlehnung an Neuenchwander, Schaub und Angehrn (2007) erfasst, wie die Jugendlichen ihre *Beziehung zu den Eltern* beschreiben (Beispielitem: «Meine Eltern sind mit mir zufrieden»). *Unterrichtsstörungen* wurden sowohl als aktives (Beispielitem: «Ich mache mit, wenn wir den Unterricht stören oder die Lehrperson ärgern wollen») wie auch passives störendes Verhalten (Beispielitem: «Oft denke ich im Unterricht an ganz andere Sachen als an das, was wir gerade besprechen») erfasst (in Anlehnung an Neuenchwander et al., 2007). Das Konzept der *beruflichen Exploration* nach Kracke (2002) wurde mit sechs Items erhoben (Bei-

1 Wir danken dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie für die Finanzierung dieses Projekts.

spielitem: «Ich sprach mit möglichst vielen Leuten über Berufe, die mich interessieren»). Mit vier Items wurde gemessen, inwiefern Jugendliche sich *Vorwissen über ihren Lehrbetrieb* aneignen konnten (Beispielitem: «Ich kenne die Vor- und Nachteile meines Lehrbetriebs»; Breugh & Mann, 1984) und mit drei Items wurde erfasst, wie sicher sich die Jugendlichen in der *Entscheidung für ihren Beruf* sind (Beispielitem: «Ich bin mir sicher, dass meine Berufsentscheidung die richtige für mich ist»). Alle beschriebenen Items der jeweiligen Konstrukte wurden erfolgreich faktoranalytisch analysiert und lassen sich zu reliablen Faktoren zusammenfassen (nähere Angaben finden sich bei Neuenschwander, Gerber, Frank & Bosshard (2013a/2013c) und Neuenschwander, Gerber, Frank, Singer & Bosshard (2013b)).

5 Ergebnisse

Unsere Analysen zeigen, dass entgegen den Erwartungen die berufliche Exploration nicht mit der wahrgenommenen Passung sechs Monate nach Antritt der Lehrstelle korreliert (Tabelle 1). Es besteht auch kein Zusammenhang mit der sozialen Integration in die Arbeitsgruppe und der Bewältigung betrieblicher Aufgaben, weshalb die berufliche Exploration aus den folgenden regressionsanalytischen Berechnungen ausgeschlossen wird. Die signifikanten querschnittlichen Korrelationen der beruflichen Exploration mit den Berufswahlfaktoren Vorwissen über den Lehrbetrieb und Entscheidungssicherheit bezüglich des Berufs deuten jedoch darauf hin, dass die berufliche Exploration für den Berufswahlprozess und die Vorbereitung auf den Übertritt in die Lehre wichtig ist.

Mittels einer multiplen Regressionsanalyse überprüften wir die Vorhersage der sozialen Integration in die Arbeitsgruppe fünf Monate nach Eintritt in den Lehrbetrieb durch Merkmale der Jugendlichen und ihres sozialen Umfelds am Ende des 9. Schuljahres (Tabelle 2). Es zeigt sich, dass sowohl soziale Ressourcen wie die Elternbeziehung als auch Berufswahlfaktoren, wie Vorwissen über den Lehrbetrieb sowie die berufliche Entscheidungssicherheit, die soziale Integration in die Arbeitsgruppe signifikant beeinflussen. Schwierigkeiten mit der Selbstregulation im Sinne von Unterrichtsstörungen haben jedoch auf die soziale Integration in die Arbeitsgruppe keinen signifikanten Einfluss.

Tabelle 1: Interkorrelationen der Modellvariablen

	T ₁ Unterrichts- störungen	T ₁ Berufliche Exploration	T ₁ Vorwissen Lehrbetrieb	T ₁ Entsch.-sicher- heit Beruf	T ₆ Soziale In- tegration	T ₆ Bewältigung betrieb- licher Aufgaben	T ₁ Passung	T ₇ Passung
T ₁ Elternbezie- hung	-.30**	.26**	.28**	.28**	.30**	.26**	.37**	.35**
T ₁ Unterrichts- störungen	1	-.14**	-.17**	-.24**	-.13*	-.26**	-.21**	-.27**
T ₁ Berufliche Exploration		1	.40**	.16**	.06	.06	.20**	.07
T ₁ Vorwissen Lehrbetrieb			1	.37**	.25**	.23**	.40**	.23**
T ₁ Entscheidungs- sicherheit Be- ruf				1	.29**	.23**	.58**	.42**
T ₆ Soziale Inte- gration					1	.40**	.31**	.45**
T ₆ Bewältigung betrieblicher Aufgaben						1	.20**	.37**
T ₁ Passung							1	.50**

Legende: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$; T₁: Ende 9. Schuljahr, T₆: fünf Monate nach Eintritt in den Lehrbetrieb, T₇: sechs Monate nach Eintritt in den Lehrbetrieb

Tabelle 2: Einflussfaktoren auf die berufliche Sozialisation

Prädiktoren	Soziale Integration in die Arbeitsgruppe	Bewältigung der betrieblichen Aufgaben
Ende 9. Schuljahr (T1)	5 Monate nach Lehrstellenantritt (T6)	
Soziale Ressourcen		
– Elternbeziehung	.20***	.13**
Selbstregulation		
– Unterrichtsstörungen	.00	-.18**
Berufswahl		
– Vorwissen Lehrbetrieb	.12*	.13*
– Entscheidungssicherheit	.19**	.10†
Beruf		
korr. R ²	.13	.13
F-Wert (df _{1, 2})	14.8 (4, 352)***	13.2 (4, 352)***

Legende: ***: $p < .001$, **: $p < .01$, *: $p < .05$, †: $p < .10$

In einem nächsten Schritt analysierten wir den Einfluss der Merkmale der Jugendlichen und ihres sozialen Umfelds auf die erfolgreiche Bewältigung der betrieblichen Aufgaben. Die multiple Regressionsanalyse in Tabelle 2 zeigt, dass auch hier die Elternbeziehung als soziale Ressource einen wichtigen Beitrag zur Erklärung der Bewältigung betrieblicher Aufgaben leistet. Ebenfalls bedeutend ist der Berufswahlfaktor Vorwissen über den Lehrbetrieb und in der Tendenz auch die Entscheidungssicherheit bezüglich des gewählten Berufes. Im Unterschied zur Vorhersage der erfolgreichen sozialen Integration in die Arbeitsgruppe nehmen hier auch selbstregulative Schwierigkeiten im Sinne von Unterrichtsstörungen einen Einfluss darauf, wie erfolgreich Jugendliche die betrieblichen Aufgaben bewältigen. Unterrichtsstörungen hängen demnach mit Schwierigkeiten im fachlichen Bereich zusammen, nicht aber im sozialen Bereich.

Tabelle 3: Einflussfaktoren auf die Veränderung der wahrgenommenen Passung

Prädiktoren Ende 9. Schuljahr bzw. 5 Monate nach Lehrstellenantritt	Wahrgenommene Passung 6 Monate nach Lehrstellenantritt (T7)	
Wahrgenommene Passung (T1)	.32***	.29***
Soziale Ressourcen (T1)		
– Elternbeziehung	.17**	.11*
Selbstregulation (T1)		
– Unterrichtsstörungen	-.12*	-.09*
Berufswahl (T1)		
– Vorwissen Lehrbetrieb	-.01	-.06
– Entscheidungssicherheit Beruf	.16**	.11*
Soziale Integration (T6)		.25***
Bewältigung betr. Aufgaben (T6)		.16***
korr. R ²	.31	.40
F-Wert (df _{1,2})	32.5 (5, 349)***	35.3 (7, 347)**

Legende: ***p < .001, **p < .01, *p < .05

Die wahrgenommene Passung mit der Lehrstelle wurde zu allen sieben Messzeitpunkten erfasst, wobei sie am Ende des 9. Schuljahres und somit kurz vor dem Übertritt in die Lehre als antizipierte Passung erfragt wurde. Verlaufsanalysen zeigen, dass sich die wahrgenommene Passung über die sieben Messzeitpunkte absolut gesehen signifikant verschlechtert, $F(4,73, 1408,50)^2 = 4,93$, $p < 001$. Trotz dieser Verschlechterung über die ersten sechs Monate im Lehrbetrieb ist die wahrgenommene Passung auch zum letzten Messzeitpunkt auf einem sehr hohen Niveau ($M = 5,3$, $SD = 0,6$; Skala: min. 1, max. 6).

Um den Einfluss der Merkmale der Jugendlichen und ihrem sozialen Umfeld auf die wahrgenommene Passung mit der Berufslehre sechs Monate nach Lehrbeginn (T7) vorhersagen zu können, haben wir eine multiple Regressionsanalyse gerechnet. Da wir die wahrgenommene Passung bereits als antizipierte Passung zwischen Jugendlichen und ihrer Lehrstelle am Ende des 9. Schuljahres erfasst haben (T1), konnten wir die Veränderung der wahrgenommenen Passung sechs Monate nach Antritt der Lehrstelle vorhersagen (T7). Dazu kontrollierten wir in den Regressionsanalysen jeweils für den Effekt der antizipierten Passung.

Sowohl die soziale Integration in die Arbeitsgruppe als auch die Bewältigung der betrieblichen Aufgaben haben einen signifikanten Einfluss auf diese Veränderung der wahrgenommenen Passung. Die soziale Integration in die Arbeitsgruppe trägt auch unter Kontrolle der Bewältigung der betrieblichen Aufgaben zur Erklärung der wahrgenommenen Passung bei (Tabelle 3), d. h. dass für Jugendliche soziale Aspekte eine wichtige Rolle für die Veränderung der wahrgenommenen Passung spielen.

In Tabelle 3 ist ersichtlich, dass ein Teil des Einflusses der sozialen Ressourcen, der selbstregulativen Schwierigkeiten wie auch der Berufswahlfaktoren auf die Veränderung der wahrgenommenen Passung dadurch erklärt wird, wie gut sich die Jugendlichen in die Arbeitsgruppe integrieren konnten und wie erfolgreich sie die betrieblichen Aufgaben bewältigen (Mediation; Baron & Kenny, 1996). Jedoch haben alle drei Prädiktoren auch eine von den zwei Variablen der beruflichen Sozialisation unabhängige Erklärungskraft für die Veränderung der wahrgenommenen Passung.

2 Aufgrund der Verletzung der Spherizität werden korrigierte Freiheitsgrade nach Greenhouse-Geisser berichtet.

6 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die erfolgreiche Integration in die Arbeitsgruppe als auch die Bewältigung der betrieblichen Aufgaben als Bereiche der beruflichen Sozialisation die Veränderung der wahrgenommenen Passung zwischen sich und der eigenen Lehrstelle positiv beeinflussen. Dies bedeutet zum einen, dass es für eine erfolgreiche berufliche Sozialisation wichtig ist, dass die Jugendlichen in der Lage sind, die fachlichen Anforderungen ihrer Lehre zu erfüllen. Zum anderen ist es für das Erleben einer Passung mit der eigenen Lehrstelle ebenso wichtig, dass sich die Jugendlichen erfolgreich in ihre Arbeitsgruppe integrieren und somit positive soziale Beziehungen aufbauen können. Die wahrgenommene Passung entsteht folglich nicht nur aus einem Abgleich zwischen Interessen und Fähigkeiten mit der beruflichen Umwelt (z. B. Holland, 1997), sondern ist ein ganzheitlicher Prozess, in welchem Erlebnisse, Emotionen und soziale Aspekte eine zentrale Rolle spielen (Neuenschwander & Hartmann, 2011).

Wir haben die Annahme überprüft, dass sich Jugendliche aufgrund ihrer persönlichen Ressourcen und Risikofaktoren darin unterscheiden, wie erfolgreich sie die Entwicklungsaufgabe der beruflichen Sozialisation bewältigen. Wir können zeigen, dass *soziale Ressourcen*, in Form einer positiven Beziehung zu den eigenen Eltern, eine wichtige Ressource beim Übergang in den Lehrbetrieb sind. Jugendlichen mit einer positiven Beziehung zu den eigenen Eltern fällt sowohl die soziale Integration in die Arbeitsgruppe als auch die Bewältigung der betrieblichen Aufgaben leichter. Die positive Beziehung zu den eigenen Eltern hat zudem einen direkten Einfluss auf die wahrgenommene Passung zwischen sich und der eigenen Lehrstelle.

Auch das Ausmass an *Selbstregulation* der Jugendlichen in der Form von Unterrichtsstörungen beeinflusst, wie erfolgreich Jugendlichen die berufliche Sozialisation gelingt. Wir können zeigen, dass Jugendliche, welche angeben, am Ende des 9. Schuljahres häufig den Unterricht zu stören, im Lehrbetrieb die betrieblichen Anforderungen weniger erfolgreich bewältigen. Auch nehmen diese Jugendlichen unabhängig davon, wie erfolgreich sie die betrieblichen Aufgaben bewältigen können, eine geringere Passung mit ihrer eigenen Lehrstelle wahr. Hingegen hat das Ausmass an Selbstregulation keinen Einfluss darauf, wie gut sich die Jugendlichen in die eigene Arbeitsgruppe integrieren können. Wir vermuten, dass Unterrichtsstörungen ein Indikator für Belastungen sowie für schulische und motivationale Probleme sind. Unterrichtsstörungen sind demnach nicht einfach nur für den Unterricht in der obligatorischen Schulzeit problematisch, sondern stellen auch für die individuelle Entwick-

lung der Jugendlichen einen Risikofaktor dar. Es wäre somit wünschenswert, Unterrichtstörungen in einem präventiven Sinn für die weitere Entwicklung der Jugendlichen auch noch am Ende der Schulzeit zu thematisieren und anzugehen. Es ist ausserdem sinnvoll, dass Jugendliche mit individuellen Risikofaktoren, wie z. B. Unterrichtstörungen, in der ersten Zeit der Lehre zusätzlich begleitet und unterstützt werden.

Bezogen auf einen gelungenen *Berufswahlprozess* als Ressource für eine erfolgreiche berufliche Sozialisation der Jugendlichen wurden unsere Annahmen teilweise bestätigt. Wir können zeigen, dass sowohl die Entscheidungssicherheit für den gewählten Beruf als auch das im Berufswahlprozess angeeignete Wissen über den Lehrbetrieb beeinflussen, wie gut den Jugendlichen die soziale Integration in die Arbeitsgruppe, aber auch die Bewältigung der betrieblichen Aufgaben gelingt. Wenn sich Jugendliche in ihrer Entscheidung für den gewählten Beruf sicher sind, hat dies zudem eine direkte positive Wirkung auf die wahrgenommene Passung zwischen sich und der eigenen Lehrstelle. Wenn Jugendliche überzeugt sind, den richtigen Beruf gewählt zu haben, fällt es ihnen leichter, sich in die Arbeitsgruppe zu integrieren und auch die wahrgenommene Passung entwickelt sich positiv. Das Aneignen von Vorwissen im Berufswahlprozess scheint die Jugendlichen zudem von einem «Realitätsschock» zu bewahren, indem sie sich eine realistische Vorstellung davon machen können, was sie im Lehrbetrieb erwartet. Sie können sich vor dem Übergang mental auf die neue Situation einstellen, sodass ihnen die Anpassung leichter fällt. Damit sind Empfehlungen an die Lehrbetriebe verbunden, Jugendliche, welche sich für eine Schnupperlehre oder eine Lehrstelle bewerben, nicht nur über den Beruf zu informieren, sondern auch ein realistisches Bild ihres Betriebes zu vermitteln. Dies bedeutet, dass Jugendlichen auch die konkreten Arbeitsbedingungen im betrieblichen Alltag so gut wie möglich aufzuzeigen sind. Die Jugendlichen sollten die Möglichkeit haben, sowohl die fachlichen Arbeitsinhalte als auch ihr direktes Arbeitsumfeld sowie die Mitarbeitenden bereits vor Lehrstellenantritt kennenzulernen. Nur so haben die Jugendlichen die Möglichkeit, sich eine umfassende, realistische Vorstellung ihrer potenziellen Lehrstelle zu bilden. Des Weiteren können Jugendliche durch die Schule und die Eltern dazu angeregt werden, im Rahmen von Praktika und Schnupperlehren Fragen zu stellen und sich somit selbst Informationen zur zukünftigen Tätigkeit, zum Lehrbetrieb und dessen sozialem Umfeld zu erwerben.

Berufliche Exploration beeinflusst entgegen unserer Annahme den beruflichen Sozialisationsprozess und die wahrgenommene Passung während der ersten Zeit der Berufslehre nicht. Im Berufswahlprozess sind das Sammeln von

Informationen und die Reflexion der eigenen Interessen sinnvoll, um so zu einer Entscheidung für einen Beruf zu kommen. Darüber hinaus konnten wir mittelfristig auf den Verlauf der beruflichen Sozialisation keine weiteren positiven Auswirkungen der beruflichen Exploration nachweisen. Kracke (2001) vermutet, dass sich die berufliche Exploration nicht direkt auf die weitere berufliche Entwicklung auswirkt, sondern allgemeiner auf das Bewältigungsverhalten im Umgang mit beruflichen Entscheidungen. Um gesicherte Aussagen zur Auswirkung des Berufswahlprozesses auf die berufliche Sozialisation und die weitere berufliche Entwicklung zu machen, ist es sinnvoll, wenn weitere Längsschnittstudien durchgeführt werden.

Der Einfluss des Lehrbetriebs auf die berufliche Sozialisation wurde im vorliegenden Modell nicht untersucht. Die Rolle der Lehrbetriebe ist für eine weiterführende Diskussion der beruflichen Sozialisation der Jugendlichen beim Übergang in den Lehrbetrieb zentral. Mit unserem Fokus auf Merkmale der Jugendlichen und ihres sozialen Umfelds vor dem Beginn der Lehre können wir Einflüsse auf die Bewältigung der Entwicklungsaufgabe der beruflichen Sozialisation im ersten halben Jahr der Berufslehre aufzeigen. Diese Erkenntnisse sind wichtig, um Hinweise zu erhalten, wie Lehrpersonen und Eltern Jugendliche auf die Sozialisationsprozesse in der Berufslehre vorbereiten können.

Literatur

- Anakwe, U. P. & Greenhaus, J. H. (1999). Effective socialization of employees: Socialization content perspective. *Journal of Managerial Issues*, 11(3), 315–329.
- Anderson, N. & Thomas, H. D. C. (1996). Work group socialization. In M. A. West (Ed.), *Handbook of Work Group Psychology* (pp. 423–450). Chichester: John Wiley & Sons.
- Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 62(163–176).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in Social Psychological Research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 260–274.
- Brater, M. (1997). Schule und Ausbildung im Zeichen der Individualisierung. In U. Beck (Hrsg.), *Kinder der Freiheit* (S. 149–174). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Breaugh, J. A. & Mann, R. B. (1984). Recruiting source effect: A test of two alternative explanations. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 261–267.
- Burden, P. R. (1995). *Classroom Management and Discipline: Methods to Facilitate Cooperation and Instruction*. White Plains, NY: Longman Publishers USA, 10 Bank Street.
- Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–747.
- Dawis, R. V. (2005). The minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Earl, J. K. & Bright, J. E. H. (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 233–246.
- Eccles, J. S., Midgley, C., Wigfield, A., Miller Buchanan, C., Reuman, D., Flanagan, C. & Mac Iver, D. (1993). Development during adolescence. The impact of stage-environment fit on young adolescents’ experiences in schools and in families. *American Psychologist*, 48(2), 90–101.
- Feij, J. A. (1998). Work socialization of young people. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 3: Personnel Psychology, pp. 207–256). Hove: Psychology Press Ltd.
- Feij, J. A., Van der Velde, M. E. G., Taris, R. & Taris, T. W. (1999). The development of person-vocation fit: A longitudinal study among young employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 12–25.
- Ganser, C. & Hinz, T. (2007). Überforderung und abweichendes Verhalten in beruflichen Schulen. In H. Kahlert & J. Mansel (Hrsg.), *Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung* (S. 37–58). Weinheim: Juventa.
- Gerber-Schenk, M., Rottermann, B. & Neuenschwander, M. (2010). Passungswahrnehmung, Selbstkonzept und Jugendarbeitslosigkeit. In M. P. Neuenschwander & H.-U. Grunder (Eds.), *Schulübergang und Selektion – Forschungsbefunde – Praxisbeispiele – Umsetzungsperspektiven*. (pp. 121 – 130). Chur: Rüegger.
- Grebner, S., Elfering, A., Semmer, N. K., Kaiser-Probst, C. & Schlapbach, M.-L. (2004). Stressful situations at work and in private life among young workers: An event sampling approach. *Social Indicators Research*, 67(1), 11–49.
- Healy, C. C., O’Shea, D. & Crook, R. H. (1985). Relation of career attitudes to age and career progress during college. *Journal of Counseling Psychology*, 32(2), 239–244.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). The relation of secondary students’ career-choice readiness to a six-phase model of career decision making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164–191.

- Hirschi, A., Niles, S. G. & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173–182.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices* (3rd ed.). Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kammeyer-Mueller, J. D. & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the Organizational Entry Process: Disentangling Multiple Antecedents and Their Pathways to Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794.
- Korte, R. F. (2009). How newcomers learn the social norms of an organization: A case study of the socialization of newly hired engineers. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 285–306.
- Kracke, B. & Noack, P. (2005). Die Rolle der Eltern für die Berufsorientierung von Jugendlichen. In: B. H. Schuster, H.-P. Kuhn & H. Uhlendorff (Hrsg.), *Entwicklung in sozialen Beziehungen. Heranwachsende in ihrer Auseinandersetzung mit Familie, Freunden und Gesellschaft* (S. 169–193). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Kracke, B. (2001). *Berufsbezogenes Explorationsverhalten bei Jugendlichen*. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Universität Mannheim.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25, 19–30.
- Kutscha, G., Besener, A. & Debie, S. O. (2009). *Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE*. Essen: Institut für Berufs- und Weiterbildung, Universität Duisburg-Essen.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2008). Berufswahl und berufliche Entwicklung. In *Arbeits- und Organisationspsychologie* (pp. 188–207). Heidelberg: Springer.
- Neuenschwander, M. P. & Hartmann, R. (2011). Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40(4), 41–44.
- Neuenschwander, M. P. (1998). Problemlagen und Risiken beim Lehrabbruch. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In *Verein zur Förderung der Sozialen Arbeit als akademische Disziplin* (Ed.), *Symposium Soziale Arbeit. Soziale Arbeit mit Jugendlichen in problematischen Lebenslagen* (pp. 11–29). Köniz: Soziothek.
- Neuenschwander, M. P. (2005). *Unterrichtssystem und Unterrichtsqualität. Konturen einer Unterrichtstheorie für die Sekundarstufe und ihre empirische Bewährung*. Bern: Haupt.

- Neuenschwander, M. P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 135–154). Zürich: LIT-Verlag.
- Neuenschwander, M. P., Balmer, T., Gasser, A., Goltz, S., Ryser, H. & Wartenweiler, H. (2004). Eltern, Lehrpersonen und Schülerleistungen. Schlussbericht. Bern, Stelle für Forschung und Entwicklung.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Bosshard, S. (2013a). Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe). Dokumentation der Schülerbefragung. Eingangserhebung. Solothurn: Zentrum Schule als öffentlicher Erziehungsraum, Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Bosshard, S. (2013b). Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe). Dokumentation der Lernendenbefragung. Schluss-erhebung. Solothurn: Zentrum Schule als öffentlicher Erziehungsraum, Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., Singer, A., Bosshard, S. (2013c). Sozialisationsprozesse beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe). Dokumentation der Lernendenbefragung. Zwischenerhebungen. Solothurn: Zentrum Schule als öffentlicher Erziehungsraum, Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz.
- Neuenschwander, M. P., Schaub, S. & Angehrn, F. (2007). FASE B. Familiäre Bedingungen von Schülerleistungen. Erhebung 2006. Dokumentation des Schülerfragebogens. Zürich: Jacobs Center for Proactive Youth Development, Universität Zürich.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147–154.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1991). Berufswahl und berufliche Bewährung und Anpassung während der beruflichen Ausbildung. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 5(3), 187–200.
- Seifert, K. H. & Stangl, W. (1986). Der Fragebogen Einstellungen zur Berufswahl und beruflichen Arbeit. *Diagnostica*, 32(2), 153–164.
- Seifert, K. H. (1993). Zur prädiktiven Validität von Berufswahlreifeinstrumenten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37(4), 172–182.
- Seifert, K. H., Bergmann, C. & Eder, F. (1987). Berufswahlreife und Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz als Prädiktor der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 31, 133–143.
- Stalder, B. E. & Schmid, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation, Erziehungsdi- rektion des Kantons Bern.

- Stumpf, S. A. & Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *The Academy of Management Journal*, 27(2), 308–329.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice.* (Second ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Taveira, M. D. C. & Moreno, M. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(2), 189–207.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J. & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 196–204.
- Vannotti, M. (2005). Die Zusammenhänge zwischen Interesskongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten. Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A. & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 153–168.
- Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373–385.
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 379–394.
- Wolfe, J. B. & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52, 363–369.