

# Masterthese

**Die Arbeitszufriedenheit von ehemaligen Lernenden einer Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in den Branchen Hauswirtschaft und Schreinerei ein Jahr nach Abschluss**

Teilstudie zu:  
B.17 EBA–Laufbahnen in den Branchen  
Schreinerei und Hauswirtschaft  
(HfH Forschungsprojekt 2009-2011)

Eingereicht von Eva Aschwanden  
Begleitung: lic. phil. Claudia Hofmann  
Eingereicht am: 09.06.2011

## **Abstract**

Diese Masterthese ist eine Teilstudie des Forschungsprojekts B.17 der Hochschule für Heilpädagogik (HfH) in Zürich. Das Projekt B.17 EBA-Laufbahnen in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft befasst sich mit der Inkraftsetzung des neuen Bildungsgesetzes (01.01.2004). Die „Anlehre“ wurde durch die neue zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt. Diese setzt auf eine stärkere Standardisierung der Ausbildungsinhalte und –ziele, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern.

Diese Arbeit untersucht die Arbeitszufriedenheit der ehemaligen Lernenden, welche einen sonderpädagogischen Förderbedarf aufweisen. Die Auswertung zeigt, dass vor allem das Gefühl, mit dem Betrieb verbunden zu sein und die empfundene Arbeitszufriedenheit zusammenhängen.

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Ausgangslage</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Auftrag</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Persönliche Motivation</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Heilpädagogische Relevanz</b> .....	<b>9</b>
5.1 Integration in die Arbeitswelt .....	9
5.2 Begriffsdefinitionen: Behinderung, Schädigung und Leistungsminderung.....	9
<b>6. Rahmenbedingung</b> .....	<b>11</b>
6.1 Die Längsschnittstudie TREE .....	11
6.2 Forschungsprojekt B.5.....	11
6.3 Forschungsprojekt B.17.....	12
6.4 Anknüpfungspunkt dieser Masterthese .....	13
6.5 Arbeitstitel und Ziel der Masterarbeit.....	14
6.6 Forschungsfrage und ihre Unterthemen.....	14
<b>7. Die Arbeitswelt: Wandel und Bedeutung</b> .....	<b>16</b>
7.1 Der Begriff Arbeit und ihre Bedeutung .....	16
7.2 Notwendige Bedingungen für den Einstieg ins Berufsleben .....	17
7.3 Entwicklungen der Arbeit auf globaler Ebene und in der Schweiz.....	18
7.4 Das neue Berufsbildungsgesetz.....	18
7.5 Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) .....	19
<b>8. Arbeitszufriedenheit</b> .....	<b>21</b>
8.1 Definitionen der Arbeitszufriedenheit .....	21
8.2 Theorie der Arbeitszufriedenheit .....	21
8.3 Formen der Arbeitszufriedenheit .....	22
8.4 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit der (Arbeits)motivation .....	22
8.5 Arbeitszufriedenheit - Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	23
8.6 Auswirkungen der Arbeitsunzufriedenheit.....	24
<b>9. Die Arbeitsbedingungen</b> .....	<b>25</b>
9.1 Eingrenzung des Begriffs Arbeitsbedingungen und ihrer Auswirkung .....	25
9.2 Definitionen des Begriffs Arbeitsbedingungen in dieser Arbeit .....	25
9.3 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit den objektiven Arbeitsbedingungen .....	26
9.4 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit den subjektiven Arbeitsbedingungen .....	29
<b>10. Forschungsmethodisches Vorgehen</b> .....	<b>33</b>
10.1 Quantitative Forschung und wissenschaftliche Qualität.....	33
10.2 Forschungsdesign .....	33

10.3 Erhebungsinstrumente .....	34
10.4 Ablauf der Datenerhebung durch die Telefoninterviews .....	35
10.5 Nicht gültige Telefonnummern .....	35
10.6 Vorgehen bei der Datenauswertung.....	36
10.7 Wertelabels neu zusammengefasst .....	37
<b>11. Datenauswertung und Interpretation .....</b>	<b>38</b>
11.1 Unterthema: Deskriptive Analysen der Arbeitszufriedenheit.....	39
11.1.1 Unterfrage 1: Deskriptive Analysen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit.....	39
11.1.2 Unterfrage 2: Deskriptive Analysen der Arbeitszufriedenheit nach Geschlecht .....	41
11.1.3 Unterfrage 3: Deskriptive Analysen der Arbeitszufriedenheit nach Berufsgruppen.....	42
11.2 Unterthema: Objektive Arbeitsbedingung.....	43
11.2.1 Unterfrage 4: Der Lohn.....	43
11.2.2 Unterfrage 5: Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes .....	45
11.2.3 Unterfrage 6: Aufstiegschancen innerhalb des Betriebes .....	47
11.3 Unterthema: Subjektive Arbeitsbedingung .....	50
11.3.1 Unterfrage 7: Verbundenheit mit dem Betrieb.....	50
11.3.2 Unterfrage 8: Eigenverantwortung bei der Arbeit.....	54
11.3.3 Unterfrage 9: Handlungsspielraum bei der Arbeit .....	55
<b>12. Beantwortung der Forschungsfrage.....</b>	<b>57</b>
<b>13. Schlussfazit.....</b>	<b>57</b>
<b>14. Weiterführende Fragen.....</b>	<b>58</b>
<b>15. Verzeichnisse.....</b>	<b>59</b>
15.1 Literaturverzeichnis .....	59
15.2 Glossar .....	64
15.3 Abbildungen.....	64
15.4 Tabellen.....	64
<b>Anhang .....</b>	<b>66</b>
<b>1. Projektbeschreibung B.17.....</b>	<b>67</b>
<b>2. B.17: Ablauf und Inhalte der Telefoninterviews .....</b>	<b>69</b>
<b>3. B.17: Splitting-Frage zur aktuellen Arbeitssituation.....</b>	<b>70</b>
<b>4. B.17: Fragebogen A (+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)..</b>	<b>71</b>
<b>5. B.17: Fragebogen C: Weitere Ausbildung (EFZ, andere Ausb.).....</b>	<b>80</b>
<b>6. B.17: Fragebogen D: Ohne bezahlte ARBEIT .....</b>	<b>89</b>

## **Vorwort**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Masterarbeit darauf verzichtet, jeweils die weibliche und männliche Form zu verwenden. Es wird nur die männliche Schreibform gewählt, wobei natürlich auch immer die weibliche Form gemeint ist.

Für die Unterstützung während der Entstehung dieser Masterarbeit möchte ich Cornelia Hollinger und Fabian Waldmeier meinen Dank aussprechen. Ausserdem möchte ich mich bei Claudia Hofmann für die kompetente Begleitung bedanken.

# 1. Einleitung

Die Ausbildung zur Schulischen Heilpädagogin an der HfH in Zürich wird mit einer Masterarbeit abgeschlossen. Für die Studierenden besteht die Möglichkeit, bei einem bereits laufenden Forschungsprojekt mitzuwirken. Ich entschied mich, beim Projekt B.17 *EBA–Laufbahnen in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft (2009-2011)* - mitzuarbeiten. Das Projekt B.17 befasst sich mit der Inkraftsetzung des neuen eidgenössischen Bildungsgesetzes vom 01.01.2004. In den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft wurde in diesem Zusammenhang die bisherige Anlehre durch eine zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt. Das Ziel dieser Veränderung ist eine stärkere Standardisierung der Ausbildungsinhalte und –ziele, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern. Dadurch wird die Integration in die Arbeitswelt für Personen, welche eher praktisch veranlagt, jedoch schulisch schwächer sind, einfacher (vgl. Häfeli, 2010, S. 1). Die vorliegende Masterthese prüft, wie viele der jungen befragten Berufsleute innerhalb unserer Gesellschaft zufrieden einer Arbeit nachgehen. Dabei wird untersucht, welche objektiven und subjektiven Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute günstig beeinflussen. Das Ziel der Untersuchung ist es, ideale Arbeitsbedingungen zu benennen, um zukünftig Arbeitsplätze für die Zielgruppe optimaler zu gestalten. Die Arbeitszufriedenheit wurde schon in zahlreichen Studien untersucht. Wenn neben ökonomischen auch humane (soziale) Organisationsziele als gleichberechtigt angesehen werden, kann der Arbeitszufriedenheit eine zentrale Position im Rahmen von Arbeitsstrukturierung und anderen organisatorischen Massnahmen zugeordnet werden (vgl. Kals, 2006, S. 13-15). Von vielen Wissenschaftlern, welche sich mit der Arbeitszufriedenheit beschäftigen, wird zunehmend gefordert, dass die Arbeitszufriedenheit als eigenständiges Organisationsziel beziehungsweise als Gestaltungskriterium aufzufassen sei (vgl. Fischer, 1998, S. 4).

Wie oben geschildert, ist diese Masterarbeit als Teilstudie des Forschungsprojekts B.17 zu verstehen. Deshalb werden Anfangs der Arbeit die Rahmenbedingungen, welche diese Arbeit betreffen, erklärt. Darauf werden die Themen „Die Arbeitswelt: Wandel und Bedeutung“, „Arbeitszufriedenheit“ und „Die Arbeitsbedingungen“, welche in der vorliegenden Arbeit behandelt werden, theoretisch beleuchtet, um ein Grundlagewissen zu schaffen. Anschliessend werden aus der bearbeiteten Theorie Hypothesen abgeleitet und begründet. Danach wird das forschungsmethodische Vorgehen geschildert. Darauf werden die Daten ausgewertet, interpretiert sowie die Hypothesen überprüft. Am Ende der Auswertung werden die Forschungsfrage beantwortet, die Schlussfolgerungen gezogen und aufgezeigt, welchen weiterführenden Fragen nachgegangen werden könnte.

## 2. Ausgangslage

Während Jahrzehnten war die schweizerische Berufsbildung unbestritten und international hoch angesehen. In einer breit angelegten OECD-Vergleichsstudie zum Übergang von Schule ins Erwerbsleben erhielt das schweizerische Berufsbildungssystem im Jahre 2000 gute Noten. Einige Punkte wurden jedoch kritisiert (vgl. Häfeli, 2010, S. 1). Beispielsweise wurden die zunehmende Arbeitslosigkeit, die abnehmende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sowie der hohe Anteil von Jugendlichen ohne qualifizierten Abschluss auf der Sekundarstufe II (über 10 % eines Jahrgangs) in Frage gestellt (vgl. Dubs, Euler; Sheldon in Häfeli, 2010, S. 1). Seit einigen Jahren sind zahlreiche Reformprozesse in Gang gekommen, sodass von einer „Baustelle Berufslehre“ gesprochen wird. Besonders die Sicherung und Schaffung von Lehrstellen wurde durch den Bund im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 1 (1997-1999) und 2 (2000-2004) unterstützt. Mit dem zweiten Bundesbeschluss wurden insbesondere Entwicklungsprojekte gefördert, welche eher für praktisch veranlagte und schulisch schwächere Jugendliche attraktiv sind (vgl. Barmetter & Wettstein in Häfeli, 2010, S. 1). Es wurde gefordert, dass die bisherige Anlehre abgeschafft und durch eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt wird. Das Ziel dieser Massnahme beinhaltete unter anderem mehr Flexibilität, eine bessere Durchlässigkeit zwischen einzelnen Bildungsgängen und eine höhere Wirtschaftlichkeit (vgl. Häfeli, 2010, S. 2).

Die Branchen Detailhandel und Gastronomie starteten 2005 mit ihren neuen Ausbildungen. Die berufliche Entwicklung dieser beiden Branchen wurden im Zeitraum von 2005-2009 durch die HfH in Zusammenarbeit mit dem Service de la recherche éducation (SRED) in Genf im Rahmen einer Längsschnittstudie gesamtschweizerisch untersucht. Es handelt sich um die Teilstudie B.5 *Grundausbildung mit Berufsattest und Arbeitsmarktfähigkeit (2005-2009)*. Weitere Branchen erarbeiteten in den Folgejahren ebenfalls neue Ausbildungsgänge, u.a. für die Berufe Schreinerpraktiker und Hauswirtschaftspraktiker. Die HfH untersuchte diese beiden Ausbildungen mit der Studie B.17. Die Teilstudie B.17 ist somit eine Weiterführung der Studie B.5. Die vorliegende Masterthese ist als Teilstudie der Längsschnittstudie B.17 zu verstehen.

### 3. Auftrag

Wie in der Einleitung erwähnt, entschied ich mich beim Projekt B.17 mitzuwirken. Meine Aufgaben innerhalb des Forschungsprojekts bestanden darin:

- Die jungen Erwachsenen, welche im August/September 2010 durch meine Kollegen telefonisch nicht interviewt werden konnten, im Oktober/November 2010 zu erreichen, um die Befragung abzuschließen,
- nach Telefonnummern und Personen zu recherchieren,
- die Daten in eine Excel-Datenmaske einzutragen.

### 4. Persönliche Motivation

2001 begann meine berufliche Tätigkeit als Kindergärtnerin. In dieser Zeit entwickelte sich mein Interesse, Menschen mit einer Lernschwierigkeit besser zu verstehen, zu fördern und zu begleiten. Aus diesem Grund entschied ich mich, das Studium zur Schulischen Heilpädagogin an der HfH zu absolvieren.

Das Praktikum (im Aemtler 2, Zürich) und die Arbeit in Ennetbaden als Schulische Heilpädagogin ermöglichten mir Einblicke in die Praxis mit Mittelstufenschülern. Das Projekt B.17 hat mich angesprochen, weil es sich mit denselben Menschen, welche möglicherweise schon im Kindergarten Lernschwierigkeiten zeigten, auseinandersetzt. Dank des Projekts B.17 erwerbe ich weitere Erkenntnisse darüber, wie es jungen Erwachsenen mit einer Lernschwierigkeit im Berufsleben ergeht. Dadurch gewinne ich ein Gesamtbild von Personen mit Lernschwierigkeiten. Ich kann durch die Mitarbeit am Projekt B.17 eine Brücke zu meiner ehemaligen Tätigkeit als Kindergärtnerin schlagen.

Das Thema Arbeitszufriedenheit ist deshalb relevant, weil Arbeit auch krank machen kann. Wird die Arbeit als unangenehm, aversiv oder bedrohlich empfunden, kann daraus krank machender Stress entstehen (vgl. von Rosenstiel, 2010, S. 86-89). In der Erstbefragung wurden die damaligen Lernenden der Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft am Ende der Ausbildung gebeten, ihre allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation einzuschätzen. Die Mehrheit der Befragten waren mit der Ausbildung „ziemlich“, „sehr“ oder sogar „ausserordentlich zufrieden“ (vgl. Hofmann & Häfeli, 2010, S. 11). Es interessiert einerseits, ob die jungen Berufsleute auch bei der Arbeit eine hohe Zufriedenheit empfinden und andererseits, welche Arbeitsbedingungen ihre Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen.

## 5. Heilpädagogische Relevanz

In diesem Kapitel wird das Erwachsenwerden beleuchtet, um aufzuzeigen, welchen Herausforderungen sich junge Menschen diesbezüglich stellen müssen. Weiter werden die Begriffe Behinderung, Schädigung sowie Leistungsminderung definiert und es wird aufgezeigt, welche Verantwortung die Gesellschaft in diesem Zusammenhang trägt.

### 5.1 Integration in die Arbeitswelt

Der Eintritt in die Arbeitswelt ist ein bedeutender Lebensabschnitt, der das Erwachsenwerden signalisiert. Ein Mensch kann als „Erwachsen“ bezeichnet werden, wenn er für sich selbst sorgen und soziale Verantwortung übernehmen kann (vgl. Mietzel, 1992, S. 233). Für Schäfers in Mietzel (1992) bedeutet der Eintritt in das Erwachsenenalter, „Wenn ein Individuum in allen Teilbereichen selbständig handeln kann und als selbständiges Gesellschaftsmitglied voll anerkannt ist. Dazu gehören wirtschaftliche Selbständigkeit durch Berufsausübungen und eigenes Einkommen sowie die soziale Verselbständigung, z.B. durch Gründung eines eignen Haushaltes...“ (S. 233). Das Erwachsenwerden bringt eine Vielzahl von Veränderungen mit sich. Aufgrund dieser Veränderungen wird oft angenommen, dass die jungen Berufsleute mit dem Übergang von der Lehre ins Berufsleben grosse Schwierigkeiten haben. Diese Annahme wird in internationalen Forschungen nicht bestätigt. Das Fazit der Studie AEQUAS (Arbeitserfahrungen und Lebensqualität in der Schweiz) ist, dass der Übergang ins Berufsleben allgemein recht gut gelingt (vgl. Elfering, Grebner, Kälin & Semmer, 2004, S. 27). Häfeli (2010) betont jedoch, dass der Übergang von der Schule zur Berufsausbildung besonders für Menschen, welche benachteiligt oder behindert sind, mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist (S. 1). Strasser (2008) zeigt auf, dass heutzutage Menschen mit einer Behinderung oder Lernschwierigkeit nicht nur in der Entfaltung ihrer Aktivitäten häufig eingeschränkt sind, sondern dass auch deren Partizipation an den Angeboten und Einrichtungen der Gesellschaft erschwert ist (S. 5). Die Partizipation ist vor allem für Menschen mit einer Beeinträchtigung eine bedeutende Voraussetzung für ein gleichwertiges Miteinander in der Gesellschaft. Das Sozialgesetzbuch (SGB) fordert, „Die Erwerbsfähigkeit Behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen“ (4 SGB IX). Dieses Ziel des SGB zeigt, dass die Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsmarkt bis anhin nicht genügend gesichert war (vgl. Rauch, 2005, S. 25). Damit die heilpädagogische Relevanz hinter der beschriebenen Situation verstanden werden kann, müssen die Begriffe Behinderung, Schädigung und Leistungsminderung geklärt werden.

### 5.2 Begriffsdefinitionen: Behinderung, Schädigung und Leistungsminderung

Allgemein wird geschrieben, dass Menschen mit einer Behinderung, Schädigung oder einer Leistungsminderung teilweise daran gehindert sind, Aufgaben, welche ihrem Alter, Geschlecht und soziokulturellen Faktoren entsprechen würden, auszuüben.

Das SGB definiert Menschen als *behindert* wie folgt: „[Menschen werden als behindert bezeichnet, Anm. d. Verf.] wenn ihre körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder ihre seelische Gesundheit im Vergleich zu ihrer Altersgruppe eingeschränkt sind und diese Einschränkung die

Teilhabe am Leben in der Gesellschaft dauerhaft beeinträchtigt“ (vgl. Bieker, 2005, S. 7). Es ist darauf hinzuweisen, dass nicht die Schädigung oder Beeinträchtigung als solches massgeblich ist, sondern deren Auswirkung auf verschiedene Lebensbereiche. Bieker (2005) nennt unter dieser Definition von Behinderung unter anderem auch Menschen, welche in ihrem Lernen beeinträchtigt sind (S. 7).

Von einer *Schädigung* wird meist im Zusammenhang mit einer biologischen oder psychologischen Komponente gesprochen. Eine *Leistungsminderung* bringt meist mit sich, dass das alltägliche Leben mit Erschwernissen bewältigt werden muss (vgl. Bieker, 2005, S. 7).

Sander in Strasser (2008) schreibt, dass erst im gesellschaftlichen Kontext eine Schädigung oder Leistungsminderung als solches gekennzeichnet wird (S. 45). Laut Jantzen in Strasser (2008) sollten lernbehinderte Menschen nicht ausgesondert, sondern in die Gesellschaft integriert werden (S. 39). Eine lernbeeinträchtigte Person möchte wie alle anderen einer Arbeit nachgehen und ohne Einschränkungen diese Aktivität ausüben können (vgl. Strasser, 2008, S. 48). Einer Arbeit nachgehen zu können bedeutet in die Gesellschaft integriert zu werden, ein unabhängiges Leben führen zu können und sich als Teil des Ganzen zu fühlen (vgl. Bieker, 2005, S. 7). Leider ist es immer noch so, dass bei Neueinstellungen von Mitarbeitern Menschen mit einer Beeinträchtigung aufgrund negativer Vorurteile (Stigmata) nicht eingestellt werden. Diese Vorurteile können gängige Alltagstheorien sein, beispielsweise, dass Behinderung pauschal mit Leistungsminderung gleichgesetzt wird. Auch eine unzureichende Bereitschaft, Arbeitsbedingungen auf einen Menschen mit Behinderung anzupassen, kann ein Grund dafür sein, dass ein Mensch mit einer Beeinträchtigung nicht eingestellt wird oder aber auch Unkenntnisse darüber, wie ein Betrieb unterstützt werden kann, der ein Mensch mit einer Lernschwierigkeit anstellt (institutioneller, personeller und finanzieller Art) (vgl. Bieker, 2005, S. 8).

## 6. Rahmenbedingung

Im vorliegenden Kapitel werden die Rahmenbedingungen, welche diese Arbeit betreffen, beschrieben. Diese sind die Längsschnittstudie TREE sowie die Forschungsprojekte B.5 und B.17. Nach der Beschreibung der übergeordneten Projekte wird der Anknüpfungspunkt dieser Masterarbeit dargestellt. Im Weiteren werden der Arbeitstitel und die damit verbundenen Ziele geschildert. Dieser Theorieteil wird durch die Bekanntgabe der Forschungsfrage und deren Unterfragen abgeschlossen.

### 6.1 Die Längsschnittstudie TREE

TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) hat sich zum Ziel gesetzt, den Übergang Jugendlicher in der Schweiz von der Schule ins Erwerbsleben zu analysieren. Die Studie untersucht die nachobligatorischen Ausbildungsverläufe junger Menschen und deren Einstieg ins Erwerbsleben. TREE ist ein Folgeprojekt von PISA 2000, dies macht es möglich, auf mehrjährige Vorarbeiten von PISA zurückzugreifen.

Bei den TREE-Stichproben beteiligten sich rund 6000 Jugendliche. Diese nahmen im Jahr 2000 am ersten PISA-Zyklus teil und beendeten im selben Jahr die obligatorische Schulzeit. Die Stichproben wurden zwischen 2001 und 2007 jährlich durchgeführt. Diese sind national und sprachregional repräsentativ.

Die TREE-Studie wurde in 3 Phasen aufgeteilt. In der ersten Phase von 2000 bis 2003 wurde jährlich eine Nachbefragung durchgeführt. Im Vordergrund standen die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe der Befragten an der Schnittstelle zwischen obligatorischer Schule und Sekundarstufe II. Im Fokus dieser ersten Phase standen die Entstehungsbedingungen, die Prozessmerkmale und die Wirkungen von sogenannten irregulären oder kritischen Ausbildungsverläufen, insbesondere des frühzeitigen Ausstiegs aus der Bildungslaufbahn.

In der zweiten Phase von TREE von 2004 bis 2007 erfolgten weitere jährliche Nachbefragungen. Im Zentrum der Erhebung, stand der Übertritt von der Ausbildung der Sekundarstufe II ins Erwerbsleben oder in eine weiterführende Tertiärausbildung.

In der zurzeit laufenden dritten Phase (2008-2012) war eine weitere Erhebung im Jahr 2010 geplant, also zehn Jahre nachdem die untersuchte Kohorte die obligatorische Schule verlassen hat. Im Zentrum dieser Phase steht die vertiefte Analyse von bereits erhobenen Daten (2001-2007).

Ergebnisse der bisherigen Studien zeigen, dass für viele junge Erwachsene der Übergang von der Erst-Ausbildung ins Erwachsenen- und Arbeitsleben noch lange nicht abgeschlossen ist. Bis Ende 2011 sollten monatsgenaue Daten zu den durchlaufenen Ausbildungs-, Erwerbs- und anderen biografischen Episoden für die Analyse zur Verfügung stehen. Diese Daten werden feinere und differenziertere Analysen ermöglichen als dies bis zum heutigen Zeitpunkt möglich war (vgl. TREE Projekt-Dokumentation, 2000-2008, S. 5-8).

### 6.2 Forschungsprojekt B.5

Das Forschungsprojekt B.5 wurde 2009 abgeschlossen und liefert bisher als einzige Studie gesamtschweizerische Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration von jungen Berufsleuten mit einem

eidgenössischen Berufsattest (EBA). Mit der Inkraftsetzung des neuen Bildungsgesetzes (01.01.2004) wurde die bisherige Anlehre in den Bereichen Detailhandel und Gastgewerbe, durch die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt. Hauptsächlich sollen dadurch eine gesteigerte Arbeitsmarktfähigkeit der Berufsleute sowie eine verbesserte Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen gewährleistet werden. Ziel des Projekts B.5 war es, die berufliche Entwicklung von diesen jungen Berufsleuten zu verfolgen und mit der beruflichen Entwicklung von jungen Erwachsenen zu vergleichen, die eine Anlehre in denselben Berufsfeldern abgeschlossen haben (vgl. Kammermann, Hättich, & Meier, 2010, S. 4).

Das Forschungsprojekt B.5 wurde in zwei Staffeln durchgeführt. Im Zentrum standen zum einen die Perspektiven der Absolventen des letzten Durchgangs einer Anlehre. Zum andern die Sichtweise von Absolventen der ersten Durchführung der zweijährigen beruflichen Grundausbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest.

2006 wurden Lernende einer Anlehre (N=182) und 2007 Lernende mit einer EBA-Ausbildung (N=319) befragt. Diese Daten wurden für den Vergleich genutzt. Die Absolventen wurden ein Jahr später ein zweites Mal mittels Telefoninterview zu ihrer beruflichen Situation befragt. Die erste Befragung untersuchte die Arbeitsmarktfähigkeit von Anlernlingen des Detailhandels und Gastgewerbes. Die zweite Durchführung erforschte die Arbeitsmarktintegration der ersten Absolventen der zweijährigen Grundbindung mit Attest (EBA) im Detailhandel und Gastgewerbe.

2007 wurden ausserdem die Meinung und Erfahrung von betrieblichen Berufsbildnern (N=47) und Berufsfachschullehrpersonen (N=43) befragt. 2008 wurden die Meinungen und Erfahrungen der Arbeitgebern (N=40) der Berufsleute mit eidgenössischem Berufsattest erhoben (vgl. Amos, Hättich, Hofmann, Kammermann, 2009, S. 5-6).

Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Durchlässigkeit nach der zweijährigen Grundbildung im Detailhandel und Gastgewerbe in weiterführende Ausbildungen und insbesondere zur dreijährigen Grundbildung, welche zu einem eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) führt, erhöht ist. Bezüglich der verbesserten Arbeitsmarktintegration konnten keine abschliessenden Ergebnisse präsentiert werden (vgl. Amos et al., 2009, S. 20).

### **6.3 Forschungsprojekt B.17**

Das Forschungsprojekt B.17 ist eine Weiterführung des vorher beschriebenen Projekts B.5. Das Projekt B.17 EBA- Laufbahnen in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft (2009-2011) befasst sich wie B.5 mit der Inkraftsetzung des neuen Bildungsgesetzes (01.01.2004). In den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft wurde die Anlehre auch durch die zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ersetzt. Das Ziel dieser Veränderung ist ebenfalls eine stärkere Standardisierung der Ausbildungsinhalte und -ziele, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern.

Das Forschungsteam unter der Leitung von Kurt Häfeli und Claudia Hofmann hat sich bei der Studie B.17 mit den folgenden Fragen auseinandergesetzt:

- Welche Jugendlichen absolvieren eine Grundausbildung mit Berufsattest (u.a. schulische Herkunft, sozialer Hintergrund, Migrationshintergrund)?
- Wie erleben und bewerten sie die Ausbildung (Belastung in der Schule und Betrieb, Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten, usw.)?

Die Jugendlichen wurden am Ende ihrer Ausbildung (Mai, Juni 2009) schriftlich (N=206) über ihre bisherige Berufslaufbahn und ihre Ausbildungssituation befragt. Ergänzend dazu wurden im Mai/Juni 2009 die Perspektiven der Lehrpersonen in Berufsfachschulen (N=21) und betrieblichen Berufsbildenden (N=65) der Zielgruppe befragt.

Im August/September 2010 wurden dieselben Jugendlichen (N=206) erneut kontaktiert, um die aktuelle berufliche Situation nach Ausbildungsabschluss zu eruieren. In dieser Befragung waren folgende Fragen übergeordnet:

- Wie präsentiert sich ihre berufliche Situation direkt nach Abschluss der Ausbildung und ein Jahr später (Stichworte „Arbeitsmarktfähigkeit“, „Durchlässigkeit“)?
- Welche Faktoren (sozial-strukturelle, ausbildungsbezogene, persönliche) begünstigen das Gelingen des beruflichen Einstiegs, welche wirken eher erschwerend?

Zum selben Zeitpunkt wurden außerdem die Meinungen der arbeitgebenden Betrieb schriftlich erhoben (N=ca.30) (vgl. Häfeli & Hofmann, 2010, S. 1).

Die folgende Tabelle aus dem Kurzbericht von Häfeli & Hofmann (2010) präsentiert einen Überblick über die durchgeführten Erhebungen des Forschungsprojektes B.17 (S. 1):

Tabelle 1: Überblick über die durchgeführten Erhebungen des Forschungsprojekt B.17

<b>Erhebungen im Überblick</b>	
<b>Mai/Juni 2009</b>	<b>August/September 2010</b>
Schriftliche Befragung von 206 Lernenden kurz vor Ausbildungsende in 14 Berufsfachschulen	Telefonische und schriftliche Nachbefragung der ehemaligen Lernenden
Schriftlicher Kurzfragebogen an die Lehrpersonen derselben Berufsfachschulen (N=21)	Schriftliche Befragung von arbeitgebenden Betrieben
Telefonische Kurzbefragung von betrieblichen Berufsbildenden (N=65)	

#### 6.4 Anknüpfungspunkt dieser Masterthese

Diese Masterarbeit ist als Teilstudie der Längsschnittstudie B. 17 zu verstehen. Im Zusammenhang mit meiner Masterarbeit arbeitete ich am schwarz eingefärbten Bereich (siehe Tabelle 1). Die Aufgabe bestand darin, die jungen Erwachsenen, welche im August/September 2010 durch meine Kollegen telefonisch nicht interviewt werden konnten, im Oktober/November 2010 nachträglich zu erreichen, um die Befragung abzuschliessen.

## 6.5 Arbeitstitel und Ziel der Masterarbeit

Diese Masterarbeit trägt den Titel „Die Arbeitszufriedenheit von ehemaligen Lernenden einer Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in den Branchen Hauswirtschaft und Schreinerei ein Jahr nach Abschluss“. Die Masterarbeit hat zum Ziel, ideale Arbeitsbedingungen zu benennen, um zukünftig Arbeitsplätze für die Zielgruppe optimaler gestalten zu können.

## 6.6 Forschungsfrage und ihre Unterthemen

**Forschungsfrage:** Welche Arbeitsbedingungen beeinflussen die Arbeitszufriedenheit der Zielgruppe?

Die Forschungsfrage wurde in drei Unterthemen aufgeteilt. Dies damit differenziertere Aussagen darüber gemacht werden können, welche Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit der Zielgruppe positiv beeinflussen. Die Unterthemen sind die *deskriptive Analyse der Arbeitszufriedenheit*, die *objektiven Arbeitsbedingungen* und die *subjektiven Arbeitsbedingungen*.

Innerhalb der drei Unterthemen wurden zu verschiedenen Arbeitsbedingungen (*Ebenen*) Unterfragen gestellt. Die Unterfragen wurden aus der Forschungsfrage abgeleitet.

### Unterthema: Deskriptive Analyse der Arbeitszufriedenheit

Die deskriptive Analyse wird durchgeführt (Unterfragen 1-3), um einen Eindruck zu erhalten, wie die allgemeine Zufriedenheit der jungen Berufsleute aussieht und ob Unterschiede zwischen dem Geschlecht oder den Berufsgruppen bestehen. Die Zielgruppe wurde in der Erstbefragung gebeten, ihre allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation einzuschätzen. Die Mehrheit der Befragten war mit der Ausbildung „ziemlich“, „sehr“ oder sogar „ausserordentlich“ zufrieden. Es soll überprüft werden, ob die hohe Zufriedenheit auch in der Arbeitssituation empfunden wird.

Tabelle 2: Unterfragen zum Unterthema: Deskriptive Analyse der Arbeitszufriedenheit

Ebene	Unterfragen
Deskriptive Analyse der allgemeinen Arbeitszufriedenheit	Unterfrage 1: Wie viele sind ganz allgemein mit ihrer jetzigen Arbeitssituation zufrieden resp. unzufrieden?
Deskriptive Analyse nach Geschlecht	Unterfrage 2: Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?
Deskriptive Analyse nach Berufsgruppen	Unterfrage 3: Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen?

Tabelle 3: Unterfragen zum Unterthema: Objektive Arbeitsbedingungen

<b>Ebene</b>	<b>Unterfragen</b>
Objektive Arbeitsbedingungen: Lohn	Unterfrage 4: Inwiefern beeinflusst der Lohn die Arbeitszufriedenheit?
Objektive Arbeitsbedingung: Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen innerhalb des Betriebs	Unterfragen 5&6: Sind Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen innerhalb des Betriebs Variablen, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirken?

Tabelle 4: Unterfragen zum Unterthema: Subjektive Arbeitsbedingungen

<b>Ebene</b>	<b>Unterfragen</b>
Subjektive Arbeitsbedingung: Verbundenheit mit dem Betrieb	Unterfrage 7: Hat die Verbundenheit mit dem Betrieb einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?
Subjektive Arbeitsbedingung: Eigenverantwortung und Handlungsspielraum bei der Arbeit	Unterfrage 8: Ist die Eigenverantwortung bei der Arbeit eine Variable, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirkt?
	Unterfrage 9: Ist der Handlungsspielraum bei der Arbeit eine Variable, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirkt?

## 7. Die Arbeitswelt: Wandel und Bedeutung

In diesem Kapitel wird der Begriff Arbeit definiert, sowie die Bedeutung der Arbeit und deren Wandel global und in der Schweiz aufgezeigt. Wie der Veränderung der Arbeit in der Schweiz entgegengewirkt wird, soll die Erläuterung des Berufsbildungsgesetzes aufzeigen. Weiter wird die Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), welche im Zusammenhang mit dieser Masterarbeit untersucht wurde, kurz beschrieben.

### 7.1 Der Begriff Arbeit und ihre Bedeutung

Unter dem Begriff Arbeit verstehen Kirchner, Pollert & Polzin (2010) jede planmässige menschliche Tätigkeit, welche darauf abzielt, ein Einkommen zu erreichen, um die Existenz zu sichern (S. 11). Die genannte Definition des Begriffs Arbeit wurde gewählt, weil sie den Begriff passend für diese Arbeit definiert.

In dieser Arbeit wird die Definition des Begriffs Arbeit auf die bezahlte Arbeit beschränkt. Die oben stehende Definition ist daher sehr eng gefasst, für diese Arbeit jedoch ausreichend. Selbstverständlich soll damit nicht suggeriert werden, dass ehrenamtliche Arbeit, Hausarbeit und weitere unentgeltliche Arbeiten nicht als Arbeit zu verstehen sind. Diese Fragestellungen sind für die vorliegende Arbeit aber nicht relevant.

Im Kollektivbewusstsein nimmt die bezahlte Arbeit bei uns in der Schweiz eine zentrale Funktion und Stellung ein. Die Schweiz ist ein Land ohne kommerziell nutzbare und Einkommen erzeugende Rohstoffe. Wir verdanken unsere Entwicklung der bezahlten Arbeit. Als Einkommensquelle ist die bezahlte Arbeit allgemein ein wichtiger Bezugspunkt geworden (vgl. EKJ, 1997, S. 8).

In unserer Gesellschaft nimmt die Arbeit einen besonderen Platz ein. Die Arbeit wurde in unserem Bewusstsein zu einem zentralen Wert erhoben und ist eine unumgängliche Notwendigkeit, weil sie Einkommen erzeugt. Die Arbeit strukturiert und rhythmisiert einen Tagesablauf und verleiht dadurch Sicherheit. Der Arbeitsplatz ist zudem ein Ort, an welchem Bekanntschaften geschlossen werden können, was dazu führt, dass sich ein Mensch als Teil der Gesellschaft wahr nimmt. Die Ausführung einer Arbeit birgt eine Quelle der Befriedigung in sich und stellt eine erhebliche Chance zur eigenen Entwicklung dar (vgl. Berk, 2005, S. 744; Bieker, 2005, S. 15; Senckel, 2010, S. 105-110). Die Arbeit ist für alle Menschen und ihre Entwicklung, Identitätsbildung und für das Gefühl, ein Teil der Gesellschaft zu sein, von zentraler Bedeutung (vgl. Bieker, 2005, S. 14). In einer Gesellschaft, in der die bezahlte Arbeit einen hohen Stellenwert hat, bleibt die Arbeit ein unumgänglicher Integrationsfaktor. Integration in die Arbeitswelt ist ein wirtschaftlich anerkannter Status. Einen Beruf auszuüben ist vor allem für benachteiligte oder behinderte Menschen ein Identitäts- und Integrationsfaktor (vgl. Häfel, 2010, S. 1). Fischer (1998) schreibt, die Möglichkeit, berufliche Leistungen erbringen zu können, ist für die Zufriedenheit und die Identitätsbildung Behinderter ausserordentlich bedeutsam (S. 7). Strasser (2008) ergänzt Fischers Aussage indem er darauf hinweist, dass ein Mensch ohne Arbeit an vielen Lebenssituationen nicht partizipieren kann (S. 50). Ist ein Mensch in der Arbeitswelt eingebunden, ist dies ein Beleg dafür, dass er leistungsfähig ist. Dies ist vor allem für die befragte Zielgruppe wichtig, weil so ihre Fähigkeiten zum Tragen kommen und sie nicht auf ihre Defizite reduziert werden (vgl. Bieker, 2005, S. 16).

Bei Arbeitslosigkeit können Minderwertigkeitsgefühle, Apathie, Stress, Depressionen, finanzielle Sorgen oder Resignation als Folge auftreten. Zudem nimmt die fachliche Kompetenz aufgrund längerer Arbeitslosigkeit ab, das heisst, Schlüsselqualifikationen wie Kooperationsfähigkeit, Flexibilität, Ausdauer, Lernbereitschaft etc. gehen mit der Zeit „verloren“. Bei jugendlichen Arbeitslosen konnte festgestellt werden, dass diese Situation das Risiko sozial abweichendes Verhalten anzunehmen, erhöht. Natürlich ist an dieser Stelle daran zu denken, dass nicht jeder Arbeitslose seine Situation negativ erlebt. Wenn beispielsweise ein extrem belastendes Arbeitsverhältnis durch einen Jobverlust beendet wird, kann dies für die betreffende Person auch positiv sein. Zudem hängt die subjektive Belastungsreaktion auch von der Zeitdauer der Arbeitslosigkeit ab, sowie davon, wie ein Mensch seine Möglichkeiten einschätzt, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden (vgl. Bieker, 2005, S. 18; Riedo, 2000, S. 51). Wenn eine junge Person keine Arbeit findet, ist sie in einer besonderen Lage. Sie hat noch das ganze Leben vor sich, ohne zu wissen, wie sie ihren Lebensunterhalt verdienen kann. Diese jungen Leute sind bereits ausgegrenzt, bevor sie überhaupt eine feste Anstellung haben (vgl. EKJ, 1997, S. 8-13).

## **7.2 Notwendige Bedingungen für den Einstieg ins Berufsleben**

Der Begriff des Übergangs von der Schule ins Berufs- oder Erwerbsleben wird teilweise etwas unterschiedlich definiert. Alle Definitionen enthalten drei gemeinsame Kerngedanken. Alle sprechen von einem Prozess, einem Transfer und einer Veränderung. Der *Prozess* meint die notwendigen Vorbereitungsarbeiten und die für den Übergang erforderliche Zeitspanne. *Transfer* bedeutet der Wechsel von einer Bildungsstufe oder einem Lebensabschnitt zum nächsten. Bei der *Veränderung* werden die persönliche und die berufliche Situation einbezogen. Diese Kerngedanken zeigen auf, dass der Übergang ins Berufsleben Teil eines langen und komplexen Prozesses ist. Die Ziele eines erfolgreichen Übergangsprozesses sind, „ein gutes Leben für alle“ oder „eine gute Arbeit für alle“ zu erreichen (vgl. OECD in European Agency-Übergang von der Schule ins Berufsleben, 2002, S. 4-6). Der Übergang von der Schule oder von einer Berufsausbildung ist besonders für Menschen, welche benachteiligt oder behindert sind, mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden (vgl. Häfeli, 2010, S. 1). Damit dieser Übergang gelingt, ist und bleibt eine gute Schul- und Berufsausbildung wesentlich. Eine unzureichende Ausbildung bringt auf dem Arbeitsmarkt eine grosse Gefahr, (langzeit)arbeitslos zu werden. Auf dem übersättigten Arbeitsmarkt bewerben sich immer qualifiziertere Bewerber (vgl. EKJ, 1997, S. 11 & Riedo, 2000, S. 62). Die Betriebe fordern zunehmend, dass ihre Angestellten qualifiziert, motiviert und kreativ sind. Sie sollten Aufgaben selbständig lösen und über den eigenen Arbeitsbereich hinaus denken können. Es wird erwartet, dass der Mitarbeiter neben der nötigen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz auch selbständig im Denken und Handeln ist, Bereitschaft zur Kooperation zeigt, über gute kommunikative Fähigkeiten verfügt, sowie Lern-, Sprach- und Selbstkompetenzen aufweist (vgl. Hornberger, 2006, S. 30). Diese Erwartungen zeigen, dass der Einstieg ins Berufsleben eine besondere Herausforderung für Menschen mit einer Lernschwierigkeit darstellt.

### **7.3 Entwicklungen der Arbeit auf globaler Ebene und in der Schweiz**

Globalisierung, Digitalisierung, Virtualisierung, Flexibilisierung, Individualisierung, sind Schlagwörter, welche immer wieder bei der Beschreibung aktueller Tendenzen und bei Prognosen über die Arbeitssituation und deren Zukunft auftauchen. In den letzten Jahren nahmen international vernetzte Organisationen und internationaler Handel zu, die Staatsgrenzen verloren ihre Bedeutung. Grenzüberschreitende Kontakte werden immer wichtiger und es entstehen transnationale Handelsebenen. Das Ziel ist es, in Indien zu produzieren, in Deutschland zu verkaufen und in Lichtenstein Steuern zu bezahlen. Für Organisationen und für Einzelne bedeutet diese Entwicklung unter Umständen eine Chance, denn die Handlungsfelder, Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten werden erheblich erweitert (vgl. Bamberg, Busch & Ducki, 2003, S. 21). Doch genau diese Entwicklung bringt auch Gefahr mit sich. Luttwak in Bamberg, Busch & Ducki (2003) nennt diese Entwicklung den Turbokapitalismus. Er schreibt, dass es einen „deregulierten, völlig entfesselten Markt, ohne alle schützenden Barrieren“ gebe. Der Turbokapitalismus sei für alle, die nicht superdynamisch sind oder lediglich über eine niederschwellige Ausbildung verfügen, eine Benachteiligung. Diese Personengruppen landen im sogenannten „Lumpensektor“ (S. 21).

Mit dem Strukturwandel in der Wirtschaft sind die Anforderungen an die Beschäftigten stetig gestiegen. Einfache Arbeitsplätze sind geschwunden, weil Arbeiten, welche mit wenig Bildung zu erledigen sind, ausgelagert oder aufgegeben werden. Wer also in Bereichen wie Ausbildung, körperliche und psychische Gesundheit, persönliche oder soziale Kompetenzen, Defizite aufweist, hat auf dem heutigen Arbeitsmarkt geringe Chancen, überhaupt eine Arbeit zu finden (vgl. Hornberger, 2006, S. 23). Genau diesem Strukturwandel der Wirtschaft will die zweijährige berufliche Grundbildung entgegenwirken. Sie will eine verbesserte Arbeitsmarktfähigkeit von Absolventen mit einer niederschweligen Berufsausbildung erzielen (vgl. Kammerman, Hübscher & Scharnhorst in Amos et al., 2009, S. 12).

### **7.4 Das neue Berufsbildungsgesetz**

Dem Wandel der Berufs- und Arbeitswelt will das neue Berufsbildungsgesetz (BBG) Rechnung tragen, indem es sich den neuen Bedürfnissen anpasst. Mit dem Inkrafttreten des revidierten BBG im Januar 2004 wurde die Grundbildung neu geregelt. Bisherige ein- und zweijährige Ausbildungen sowie die Anlehre wurden durch die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) abgelöst. Es handelt sich bei der EBA um eine standardisierte Grundausbildung (vgl. SDBB, Merkblatt 15, 2010, S. 3). Im Zentrum stehen die berufliche Handlungsfähigkeit und die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt. Art.3a. des BBG beschreibt die zentralen Ziele des Gesetzes wie folgt: „Dieses Gesetz fördert und entwickelt ein Berufsbildungssystem, das den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen“. Zudem will das BBG mit dem Art. 3c die Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung fördern und entwickeln.

Sämtliche Berufe werden erstmals einem einheitlichen System unterstellt und damit untereinander vergleichbar. Neben herkömmlichen Prüfungen werden andere Arten des Nachweises einer Qualifikation in einem Abschlusszeugnis ermöglicht (Module, Anerkennung von Lernleistungen usw.). Somit trägt das neue BBG der zunehmenden Zahl bildungsmässiger "Patchwork"-Biografien Rechnung und fördert die Durchlässigkeit (vgl. Bundesgesetz über die Berufsbildung, 2010).

### 7.5 Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)

Der Begriff „Berufliche Grundbildung“ meint, dass in der Regel nach der obligatorischen Schulzeit eine Berufsbildung absolviert wird. Dabei eignet sich eine Person wichtige Kompetenzen an, die für die Tätigkeit im ausgewählten Beruf notwendig sind.

Die Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest dauert zwei Jahre und ist Teil des Bildungssystems. Es werden Kompetenzen vermittelt, welche zur Ausübung eines Berufs mit einfacheren Anforderungen benötigt werden. Die zweijährige berufliche Grundbildung schliesst nach einer Prüfung oder einem Qualifikationsverfahren mit einem eidgenössischen Berufsattest ab. Die zwei jährige Ausbildungsdauer kann je nach Bedürfnis der lernenden Person verlängert werden (vgl. SDBB: Merkblatt 15, 2010, S. 1-4). „Die zweijährige Grundbildung führt zu einem vollwertigen Beruf. Sie beruht auf einem in der entsprechenden Verordnung über die berufliche Grundbildung festgelegten eigenständigen Berufs- und Bildungsprofil“ (BBT, 2005, S. 6). Im Zentrum steht, dass diese jungen Menschen einen Zugang zu einer qualitativvollen Berufsausbildung erhalten (vgl. BBT, 2005, S. 6).

Die Abbildung 1 (siehe unten) zeigt den Unterschied zwischen dem Berufsbildungsgesetz von 1978 mit der damaligen Anlehre und dem neuen Berufsbildungsgesetz von 2002, welches 2004 die berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest umsetzte. Die Attestlehre mit eidgenössischem Berufsattest zeigt, dass der Abschluss im Vergleich zur Anlehre neu mit zertifiziertem Abschluss beendet wird.

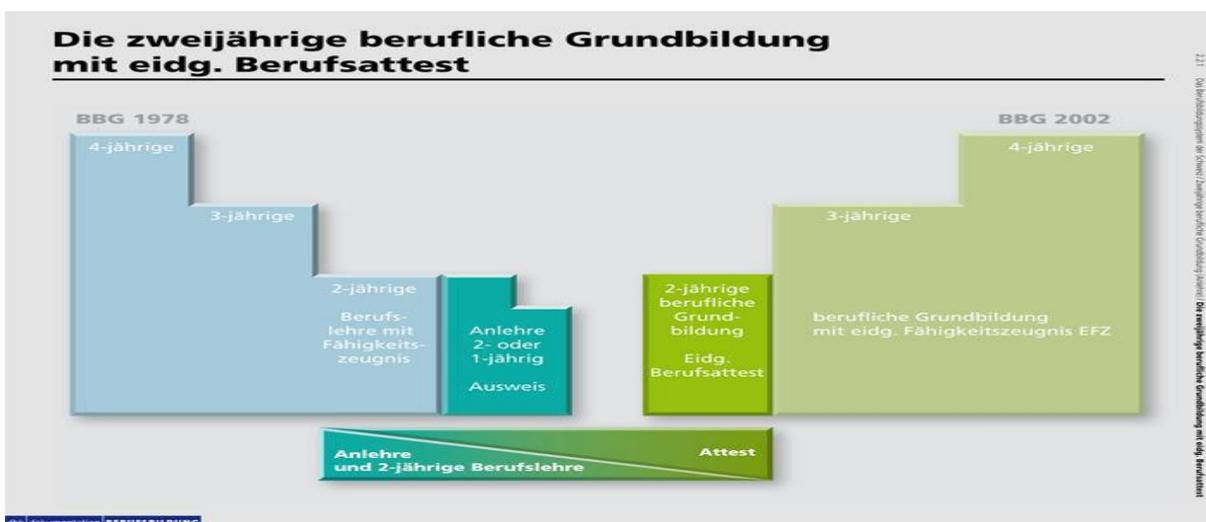


Abbildung 1: Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (Quelle: <http://www.doku.dbk.ch/online/index.html>)

Die Ausbildung findet an drei Lernorten statt. Diese sind der Lehrbetrieb, die Berufsfachschule und die überbetrieblichen Kurse. Die Bildungsverordnung hält fest, wie die Lernziele und die Bildungsinhalte auf die Lernorte aufgeteilt werden. Die Zusammenarbeit zwischen Lehrmeister, Lehrpersonen und Einführungskursleiter muss über die gesamte Ausbildungsdauer organisiert werden.

Wenn ein Lernender durch Lernschwierigkeiten am Lernen verhindert wird, kann dieser durch eine fachkundige Person individuell begleitet werden (vgl. SDBB: Merkblatt 15, 2010, S. 1-4). Diese Begleitung wird fachkundige individuelle Begleitung (fiB) genannt. Dabei handelt es sich um ein freiwilliges Förderangebot, bei dem eine kompetente Person bei Entwicklungsschwierigkeiten den Prozess einer lernenden Person gezielt unterstützt. Die Begleitung kann von verschiedenen Anbietern erbracht werden und ist berufs- und lernortsübergreifend. Eine enge Koordination der drei Lernorte ist dabei anzustreben (vgl. BBT, 2005, S. 13). Weiter werden bei Schwierigkeiten Stütz- und Förderkurse angeboten. Damit die speziellen Bedürfnisse der Lernenden in der Berufsschule berücksichtigt werden können, sind die Klassengrößen entsprechend klein (vgl. BBT, 2005, S. 3-10). Da die zweijährige Grundbildung Teil des Berufsbildungssystems ist, ist die Durchlässigkeit gewährleistet. Es besteht die Möglichkeit, Angebote der berufsorientierten Weiterbildung sowie eine drei- oder vierjährige Grundausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis zu absolvieren. Die genannte Grundausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis wird mit einem höheren Qualifikationsabschluss beendet als die Attest-Ausbildung EBA. Die erworbenen Fähigkeiten werden entsprechend der Vorbildung angerechnet. Damit soll verhindert werden, dass diese Berufe zu „Sackgass-Berufen“ werden (vgl. BBT, 2005, S. 3-8).

## 8. Arbeitszufriedenheit

In diesem Theorieteil steht die Arbeitszufriedenheit im Zentrum. Der Begriff wird definiert und die Theorie der Arbeitszufriedenheit beschrieben. Daraufhin wird erklärt, in welchen Formen Arbeitszufriedenheit auftreten können. Weil die Arbeitszufriedenheitstheorie innerhalb der Motivationstheorie eine zentrale Bedeutung aufweist, wird auf die Motivationstheorie ebenfalls kurz eingegangen. Anschliessend wird aufgezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit ein Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie ist. Dies verdeutlichen, dass positive Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter durch systemisches Denken und Handeln erzielt werden kann.

### 8.1 Definitionen der Arbeitszufriedenheit

Der Begriff Arbeitszufriedenheit wird unterschiedlich definiert. Überwiegend wird sie als Soll-Ist-Differenz zwischen einem erwünschten Zustand und der tatsächlichen Arbeitssituation definiert (vgl. Fischer, 1998, S. 23).

Gemäss Weiner in Kals (2006) liegt Arbeitszufriedenheit vor, wenn Mitarbeiter bei ihrer Arbeitstätigkeit positive Gefühle erleben und der Arbeit gegenüber eine positive Einstellung empfinden.

Der Arbeitszufriedenheit ordnet Weiner drei Komponenten zu.

1. *Die emotionale-affektive Komponente:* Hier steht die Zufriedenheit und das sich Wohlfühlen bei und mit der Arbeit im Vordergrund.
2. *Die kognitive, beziehungsweise die Einstellungskomponente:* Die Arbeit wird positiv bewertet.
3. *Die behavioral-verhältnismässige Komponente:* Es zeigt sich ein positives Verhalten gegenüber der Arbeit, wie beispielsweise eine hohe Anwesenheit beziehungsweise eine geringe Fluktuation und Abwesenheit wegen Krankheit (S. 165).

Für von Rosenstiel (2003) ist die Arbeitszufriedenheit kein Zustand, sondern eine Einstellung zu verschiedenen Gegebenheiten, welche ein Betrieb aufweist. Die Facetten der Arbeitssituation können beispielsweise die Kollegen, Vorgesetzte, Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Organisation, Leistung, Lohn, Arbeitszeit oder Arbeitsplatzsicherung sein. Diese Facetten sind statisch und stehen in einem engen Zusammenhang miteinander (S. 102-103).

### 8.2 Theorie der Arbeitszufriedenheit

Die „Theorie der Arbeitszufriedenheit“ hat Herzberg in Kals (2006) entwickelt. Diese Theorie basiert auf empirischen Erhebungen. Bei diesen wurde festgestellt, dass es eindeutige Faktoren gibt, welche positive oder negative Arbeitserlebnisse auslösen. Gute Arbeitserlebnisse lösen vor allem solche Faktoren aus, welche Arbeitsinhalte, wie beispielsweise die Arbeitstätigkeit, Verantwortung, Leistungsergebnisse, Anerkennung oder Aufstiegschancen beinhalten. Diese können internen Eigenschaften zugeordnet werden. Negative Erlebnisse werden demgegenüber ausschließlich durch Arbeitsbedingungen, wie die äusseren Rahmenbedingungen, Führungsstil oder soziale Beziehungen beeinflusst. Solche Faktoren können externen Merkmalen zugeschrieben werden. Faktoren, welche

die Zufriedenheit begünstigen, werden Motivatoren genannt. Faktoren welche Unzufriedenheit hervorrufen werden Hygienefaktoren genannt (S. 166).

### **8.3 Formen der Arbeitszufriedenheit**

Arbeitszufriedenheit ist messbar, es ist aber darauf hinzuweisen, dass sie subjektiv, relativ und dynamisch ist. Auf Grund dieser Tatsache ist bei der Interpretation der Arbeitszufriedenheit wichtig, dass diesen Gegebenheiten Beachtung geschenkt wird. Fischer in Kals (2006) weist darauf hin, dass ein Urteil zur Zufriedenheit auch „Selbstschutzfunktionen“ haben kann. Diese dynamischen Aspekte werden bei der statistischen Erfassung von Arbeitszufriedenheit nicht berücksichtigt (S. 167). Neben den erwähnten Gegebenheiten der empfundenen Arbeitszufriedenheit sollte bei der Interpretation zusätzlich beachtet werden, dass die Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Formen auftreten kann. Je nach Form der Arbeitszufriedenheit wird das Verhalten eines Menschen positiv oder negativ beeinflusst (vgl. Kals, 2006, S. 167-168). Gerber Rüegg (2003) beschreibt verschiedene Formen von Arbeitszufriedenheit sowie deren mögliche Auswirkung auf das Verhalten der Arbeitnehmenden. Die Autorin beschreibt die Arbeitszufriedenheitsformen wie folgt: Bei *resignative Zufriedenheit* ist die Person grundsätzlich mit ihrer Arbeit zufrieden. Die individuellen Erwartungen und Ziele werden jedoch bewusst oder unbewusst reduziert und das Anspruchsniveau gesenkt. Bei der *konstruktiven Zufriedenheit* ist die Person mit der Arbeitssituation unzufrieden und es besteht die Absicht, Veränderungen anzugehen oder die Person ist motiviert, Neues auszuprobieren. Ist eine Person in einer *stabilisierten Zufriedenheit*, ist sie zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Die Absicht Veränderungen anzugehen ist gering und es besteht eine Neigung zur Erhaltung der aktuellen Situation. Bei der *progressiven Zufriedenheit* ist die Person zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, ihre Zielvorstellungen und Erwartungen sind aber erhöht und sie versucht diese zu verwirklichen (S. 24). Dass es sich nicht bei jeder empfundenen Arbeitszufriedenheit auch um eine positive Situation handelt, wird am deutlichsten bei der Beschreibung der resignativen Zufriedenheit. Gerber Rüegg (2001) schreibt weiter, sofern die empfundene Arbeitszufriedenheit mit positiven Komponenten gekoppelt ist, stellt dies die nachhaltigste menschliche Schaffenskraft dar (S. 5).

### **8.4 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit der (Arbeits)motivation**

Die Arbeitszufriedenheitstheorie hat innerhalb der Motivationstheorie eine zentrale Bedeutung. Es wird davon ausgegangen, dass zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation eine Wechselwirkung besteht. „Eine hohe Zufriedenheit mit und bei der Arbeit führt zu einer hohen Motivation, sich im Kontext der Arbeit anzustrengen, was wiederum die Arbeitszufriedenheit stärkt“ (Kals, 2006, S. 165). Es besteht ein zirkulärer Zusammenhang zwischen erlebtem Erfolg und Arbeitszufriedenheit. Vorgesetzte reagieren beispielsweise auf Erfolgsergebnisse der Angestellten, indem sie ihnen mehr Anerkennung schenken. Dies in Form von zusätzlich übertragener Verantwortung, was sich wiederum auf bessere Aufstiegsmöglichkeiten und zusätzliche Arbeitszufriedenheit, auswirkt. Dieser zirkuläre Zusammenhang erklärt, weshalb die oben erwähnten Faktoren Erfolgserlebnisse, Anerkennung, übertragene Verantwortung und bessere Aufstiegsmöglichkeiten auch Motivatoren genannt werden (vgl. Deede & Mühlhan, 2003, S. 7). Die Motivation, so McClellands in Staub, Kempf und Werbil (2002), ist deshalb für den Menschen von

grosser Bedeutung, weil Motivation eine starke Antriebskraft in sich birgt (S. 300). Laut Kleinbeck in Kals (2006) führt eine hohe Arbeitsmotivation zu weniger Absenzen, guter Leistung, mehr Zufriedenheit, Stolz, sowie zur Identifizierung mit der Organisation. Geringe oder sogar fehlende Arbeitsmotivation kann sich hingegen in häufiger Abwesenheit, Arbeitsunzufriedenheit, niedrigem Leistungsniveau, Ärger, hoher Fluktuation und Desinteresse zeigen. Treffen diese negativen Erscheinungen auf, wird dadurch auch die Attraktivität der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt gefährdet (S. 160).

Verschiedene Modelle innerhalb der Motivationstheorie können in der Praxis zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Bei der Motivation kann es sich um extrinsische oder intrinsische Motivation handeln. Die *extrinsisch* motivierte Person geht einer Tätigkeit nur aufgrund ihrer Ergebnisse oder ihrer Konsequenz nach. Bei der extrinsischen Motivation liegt der Anreiz einer Tätigkeit nachzugehen erst im Ergebnis. Somit möchte man die Tätigkeit möglichst schnell zu Ende bringen, um in den Genuss der Belohnung zu kommen. Die Tätigkeit wird nach dem Erfüllen des Zwecks abgeschlossen und nur dann wieder aufgegriffen, wenn ein neuer extrinsischer Anreiz besteht. Das Ziel der Handlung liegt somit darin, für die erbrachte Leistung eine positive Bewertung oder ein Lob zu erhalten. In diesem Fall hängt die Wahl der Tätigkeit von der jeweiligen Anreizsituation ab.

Die *intrinsisch* motivierte Person hingegen führt eine Tätigkeit aus eigenem Antrieb aus. Ihre Handlung wird von der eigenen Neugier und durch das Interesse an der Sache geweckt. Das Ziel einer intrinsisch motivierten Person liegt darin, ihre eigenen Fähigkeiten durch die Handlung in diesem Bereich zu verbessern. Die Tätigkeit bereitet grossen Spass und es ist ein völliges Aufgehen in der Arbeit und das Ende möchte man eher hinauszögern. Die Handlung wird nachhaltig und selbstgesteuert wieder aufgegriffen. Dabei werden auch mögliche Rückschläge in Kauf genommen und überwunden, weil man in der Anstrengung auch Freude empfindet.

Wenn die Arbeiter demzufolge intrinsisch motiviert werden, begünstigt dies die Verbesserung ihrer Kompetenzen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit wird gesteigert. Ein wichtiger Faktor für die intrinsische Motivation ist die Arbeitszufriedenheit (vgl. Schlag, 1995, S. 20-23).

### **8.5 Arbeitszufriedenheit - Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie**

Die Arbeits- und Organisationspsychologie kann in eine oberste, eine mittlere und eine unterste Ebene gliedert werden.

- Auf der obersten Ebene befindet sich die *Organisation als Gesamtsystem*. Hier wird analysiert und gesteuert.
- Die mittlere Ebene ist die *interindividuelle Ebene* mit dem Individuum, das in Organisationen in Kontakt mit anderen steht.
- Und die unterste Ebene ist die *intraindividuelle Ebene*. Auf der intraindividuellen Ebene stehen das Verhalten und das Erleben des einzelnen Mitarbeiters in Organisationen im Zentrum.

Die drei beschriebenen Ebenen sind miteinander vernetzt. Die oberste und mittlere Ebene beinhalten Themen, welche Schwerpunkte der Organisationspsychologie beinhalten. Die unterste Ebene deckt

Themen der Arbeitspsychologie ab. Das in dieser Arbeit behandelte Thema „*Arbeitszufriedenheit*“ ist ein traditionelles arbeitspsychologisches Thema (vgl. Kals, 2006, S. 13-15).

Damit eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Befragten erreicht werden kann, müssen alle drei Ebenen miteinander in Verbindung gebracht werden, was ein systemisches Denken fordert (vgl. Kals, 2006, S. 13-15). Beim systemischen Denken werden Wechselwirkung und Zusammenhänge zwischen Einzelphänomenen analysiert. Bei einem System handelt es sich um ein dynamisches Ganzes. Wird ein Teil des Ganzen verändert, hat dies Auswirkungen auf alle anderen Teile des Systems (vgl. Hagmann in Krähenbühl, 2007, S. 15).

Die Arbeitszufriedenheit kann, wie oben erwähnt, als Element der Arbeitspsychologie aufgefasst werden. Dabei hängt die Bewertung des Konzeptes zentral von Art und Inhalt der Organisationsziele ab. Wenn neben ökonomischen (wirtschaftsbezogene) auch humane (menschwürdige, menschliche Entwicklung) Organisationsziele als gleichberechtigt angesehen werden, kann der Arbeitszufriedenheit eine zentrale Position im Rahmen von Arbeitsstrukturierung und anderen organisatorischen Massnahmen zugeordnet werden (vgl. Kals, 2006, S. 13-15). Von Rosenstiel in Fischer (1998) weist auf die Bedeutung des Humanzieles hin und betont die Wichtigkeit der Zufriedenheit der Mitarbeiter (S. 8).

#### **8.6 Auswirkungen der Arbeitsunzufriedenheit**

Die Arbeitsunzufriedenheit kann Auswirkungen auf physische und psychische Faktoren, auf die Leistung, auf Fehlzeiten und Fluktuationsraten haben. Hornberger (2006) nennt in diesem Zusammenhang explizit Schädigungen, welche physischer oder psychischer Art sind. Die Schädigung kann heilbar oder irreversibel sein, sie ist objektiv erkennbar, in den gewöhnlichen Erholungszeiten nicht regenerierbar und meist behandlungsbedürftig. Bei der Interpretation der Beziehung von Leistung und Zufriedenheit ist Vorsicht geboten. Oft wird angenommen, dass „glückliche Kühe mehr Milch geben!“. Es könnte auch das Gegenteil eintreffen, „wer zufrieden ist, ... statt und faul wird und nichts mehr tut!“. Es kann sein, dass eine gute Leistung Zufriedenheit erzeugt, oder auch umgekehrt. Weiter kann es auch sein, dass sich Leistung und Arbeitszufriedenheit sich gegenseitig ergänzen, also ein Kreislauf zwischen Leistung und Arbeitszufriedenheit besteht (vgl. Felfe & Six in von Rosenstiel, 2003, S. 106).

## 9. Die Arbeitsbedingungen

In diesem Kapitel wird beleuchtet, welche Bedeutungen und Auswirkungen die Arbeitsbedingungen haben können. Es werden Arbeitsbedingungen, welche in dieser Arbeit im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit untersucht werden, theoretisch bearbeitet. Zuerst werden die objektiven und anschließend die subjektiven Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit diskutiert. Dabei werden jeweils Unterfragen aus dem Kapitel 6 wiederholt und anschließend mit der Theorie verknüpft. Aus der bearbeiteten Theorie werden Hypothesen abgeleitet und begründet.

### 9.1 Eingrenzung des Begriffs Arbeitsbedingungen und ihrer Auswirkung

Nicht nur die Arbeitsunzufriedenheit kann sich negativ auf die Arbeiter auswirken, sondern auch schlechte Arbeitsbedingungen (vgl. Bieker, 2005, S. 19). Zu den Arbeitsbedingungen werden physikalische, umweltbedingte Faktoren, wie zum Beispiel das Licht oder der Lärm bei der Arbeit, gezählt. Die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeit oder Strukturierung) und die sozialen und kulturellen Aspekte (Führungsstil, Unternehmenskultur, Betriebsklima, Grad der Verantwortung, Autonomie oder Beziehungen zu den Arbeitskollegen) werden ebenfalls zu den Arbeitsbedingungen gezählt. Die Arbeitsbedingungen stellen die relevantesten Umweltfaktoren für einen Arbeitnehmer dar. Bestehende Arbeitsbedingungen wirken sich mehr oder weniger stark auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden aus (vgl. Hornberger, 2006, S.188-189).

Die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen ein wirkungsmächtiger Faktor in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit sind, fordert dazu auf, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten. Damit ist gemeint, dass die Arbeitsbedingungen individuelle Fähigkeiten, Leistungsmöglichkeiten und Belastungsgrenzen der Mitarbeiter berücksichtigen soll. Vor allem für Menschen mit einer Beeinträchtigung ist dies äusserst relevant (vgl. Bieker, 2005, S. 20). Daraus ist zu schliessen, je besser die Arbeitsbedingungen den Fähigkeiten eines Mitarbeiters angepasst werden, desto zufriedener dieser bei der Arbeit ist.

### 9.2 Definitionen des Begriffs Arbeitsbedingungen in dieser Arbeit

Damit die Forschungsfrage differenziert beantwortet werden kann, werden die Arbeitsbedingungen in dieser Arbeit in zwei Gruppen eingeteilt.

Fragen, zu Lohn, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegsmöglichkeiten werden den *objektiven Arbeitsbedingungen* zugeordnet. Objektiv, weil es sachliche und gefühlsunabhängige Antworten sind. Arbeitsbedingungen wie die Verbundenheit mit dem Betreib und Äusserungen zur Eigenverantwortung werden zu den *subjektiven Arbeitsbedingungen* gezählt. Subjektiv daher, weil es persönlich beeinflusste und auch gefühlsbetonte Antworten sind.

### 9.3 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit den objektiven Arbeitsbedingungen

Zu den objektiven Arbeitsbedingungen zählen Fragen zum Lohn, zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen.

#### Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Lohn

*Unterfrage 4:* Inwiefern beeinflusst der Lohn die Arbeitszufriedenheit?

*Theoretische Beleuchtung der Unterfrage 4:* Blöchinger in Riedo (2000) betont, dass viele Jugendliche, welche ein geringes Ausbildungsniveau aufweisen, oft auch existenzielle Schwierigkeiten haben. Viele junge Menschen, welche einen niedrigen Lohn erhalten, müssen neben dem Hauptjob, zusätzlich Überstunden oder Nebenjobs ausüben, damit sie genügend Geld für den Lebensunterhalt verdienen. Dennoch sei es auffällig, so Blöchinger, dass ehemalige Sonderschüler trotz niedrigem Einkommen eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als Regelschüler. Der Autor vermutet, dass dies so ist, weil für die Hilfsschüler die Arbeit einen niedrigeren Stellenwert aufweist als für die Regelschüler (S. 80).

Fuhrer (2005) schreibt, dass es *den* gerechten Lohn noch nie gegeben hat. Ob ein Lohn als „gerecht“ empfunden wird, ist abhängig davon, wie der Arbeitnehmer diesen bewertet. Er kann sein Gehalt mit der Entlohnung von Arbeitskollegen oder zwischenbetrieblich vergleichen, mit anderen Berufen oder dem allgemeinen Lebensstand. Als gerecht wird der Lohn empfunden, wenn das Lohnsystem die Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze berücksichtigt, den Erfolg der Arbeit würdigt und sozial gerecht ist. Sozial gerecht meint, dass persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter wie beispielsweise der Familienstand etc. berücksichtigt werden. Zum Schutz der Arbeitnehmer ist aber im Gesamtarbeitsvertrag immer ein Minimallohn festgelegt (. 97).

Eine finanzielle Grundlage bedeutet, ein unabhängiges Leben führen zu können. Das eigenständig erarbeitete Geld stärkt das Selbstbewusstsein, vermittelt das Gefühl von Gleichwertigkeit und Freiheit (vgl. Senckel, 2010, S. 104).

*Hypothese 1:* Obwohl die jungen Berufsleute ein kleines Salär verdienen, sind sie arbeitszufrieden.

*Begründung der Hypothese 1:* Die Annahme von Blöchinger wird in dieser Arbeit nicht geteilt. Es wird vermutet, dass die Identifikation mit der Arbeit und deren Stellenwert für die Zielgruppe von großer Bedeutung ist. Somit wird eher Senckel's Aussage, dass das Selbstwert- und das Freiheitsgefühl durch das eigenverdiente Geld steigen, was letztlich zur Arbeitszufriedenheit führt, geteilt. Die Freiheit, so wird in dieser Arbeit angenommen, besteht darin, dass durch das erworbene Geld materielle Dinge erworben werden können, was zu einer allgemeinen Zufriedenheit führt. Es ist auch anzunehmen, dass durch den Lohn eine existenzielle Sicherheit bei einem Menschen gewährleistet ist, was einerseits zur Zufriedenheit mit der Arbeit und andererseits zu einer allgemeinen Lebenszufriedenheit führen kann.

## Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Weiterbildungsmöglichkeiten/ Aufstiegschancen

*Unterfragen 5&6:* Sind Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen innerhalb des Betriebs Variablen, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirken?

*Theoretische Beleuchtung der Unterfragen 5&6:* Im heutigen Arbeitsmarkt wird ständige Anpassung und Weiterentwicklung verlangt. Viele Arbeitnehmende müssen sich früher oder später weiterbilden, neue Kenntnisse erwerben oder sich umschulen lassen. Auf dem heutigen Arbeitsmarkt ist Vielseitigkeit gefragt, während zu früheren Zeiten die Treue und lange Dienstdauer von den Unternehmenden als Zeichen für Beständigkeit geschätzt und belohnt wurde (vgl. EKJ, 1997, S. 10). Werden Wünsche nach Weiterbildungen ausgedrückt, sind diese ernst zu nehmen. Es stellt für die Arbeitnehmer eine persönliche Investition dar und wird dementsprechend hoch gewertet. Werden die Kompetenzen und Handlungsspielräume ausgeweitet, führt dies zur Zufriedenheit und das Engagement, in den Betrieb zu investieren, steigt (vgl. Gerber Rüegg, 2001, S. 46). Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten dienen einerseits der Qualitätssicherung des Unternehmens und andererseits vor allem der Motivation der Mitarbeitenden und damit der Stärkung des Commitments gegenüber dem Unternehmen (vgl. Gerber Rüegg, 2001, S. 19). Das Commitment ist nach Fischer (1998) das Gefühl der Selbstverpflichtung gegenüber dem Betrieb (S. 197). Auf den Begriff Commitment wird in dieser Arbeit später, im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und der Verbundenheit mit dem Betrieb, eingegangen.

Die berufliche Entwicklung, so Niermeyer (2000), kann in drei Richtungen erfolgen. Es gibt die horizontale, die vertikale und die radikale Entwicklung. Die nachstehende Abbildung 2 zeigt die drei Richtungen beruflicher Entwicklung (S. 30).

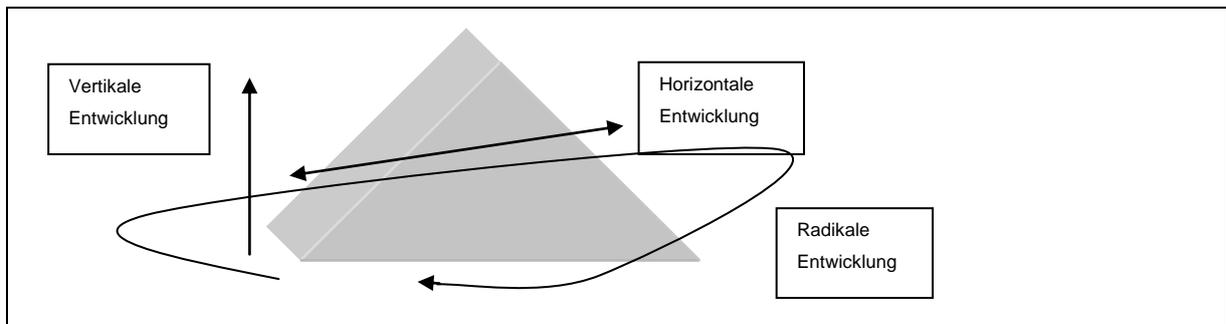


Abbildung 2: Die berufliche Entwicklung nach Niermeyer (2000)

Bei der vertikalen Achse wird ein Mitarbeiter befördert und steigt von einer Ebene zur nächsten Ebene auf. Bei einer horizontalen Entwicklung wechselt der Mitarbeiter den Beruf oder das Tätigkeitsfeld. Der Arbeiter übernimmt neue Pflichten und Aufgaben, es muss sich dabei nicht um eine klassische Karriereleiter handeln. Bei der radikalen Entwicklung erweitern die Arbeiter ihr Wissen durch Ausbildung oder Seminare. Diesen Wissenszuwachs können sie dann in ihre weitere Arbeitstätigkeit einfließen lassen.

Wie eine Entwicklung abläuft, ist davon abhängig, in welchem beruflichen Stadium sich ein Mitarbeiter befindet. Es gibt die Anfängerphase. In dieser Phase sind die Mitarbeiter darauf

angewiesen, dass sie ihr Berufsschulwissen in der Praxis umsetzen und erweitern können. Dabei sind sie auf eine Begleitung durch eine erfahrene Berufsperson angewiesen. Die zweite Phase ist die Kollegen- oder Mentorenphase. Die Arbeiter werden in dieser Phase selbständiger, übernehmen für sich und ihre Kollegen immer mehr Verantwortung. In der darauf folgenden Förderphase werden Gedanken wie das Unternehmen zum Erfolg gesteuert werden kann getätigt. Eigene Karrieregedanken treten dann in den Hintergrund.

Die aufgezeigten Phasen sollen darauf hinweisen, dass die individuelle menschliche Entwicklung der Arbeiter bedeutend ist. Damit eine Entwicklung eintreten kann, ist ein starkes Selbstvertrauen des Arbeiters eine Voraussetzung (vgl. Niermeyer, 2000, S. 30-31).

Die befragte Gruppe befindet sich zum Zeitpunkt der Interviews in der Anfängerphase. Grassi & Städeli (2005) sind beide in der Aus- und Weiterbildung von Lehrern, sowie der Ausbildung von Attestlehrlingen tätig. Sie berichten, dass ihre Schüler im Unterricht Willen und Bereitschaft zeigen, dass sie gefördert werden, respektive sich weiterentwickeln wollen. Sie wollen einen Lernzuwachs und -erfolg erreichen (S. 37). Diese intrinsische Motivation kann auf die Situation im Berufsleben übertragen werden. Auch hier ist die Bereitschaft vorhanden, dass die ehemaligen Attestlehrlinge sich durch Lernen weiterentwickeln wollen. Dabei ist wichtig, dass die Schwierigkeit der Aufgabenstellung die Entwicklung der Person beachtet, so dass die Person die Aufgabe lösen kann, Erfolg erzielt und sich dadurch weiterentwickelt (Grassi & Städeli, 2005, S. 37). Damit eine Entwicklung in Gang kommt, müssen Lernhindernisse überwunden werden. Ein Lernwiderstand zu bewältigen ist Voraussetzung für den Lernfortschritt. Grassi & Städeli (2005) schreiben, dass ihre Attestlehrlinge meist nicht das nötige Selbstvertrauen besitzen, um eine gestellte Aufgabe selbständig und aus eigener Kraft lösen zu können. In solchen Situationen ist es wichtig, dass die Betroffenen begleitet und unterstützt werden, was viel Zeit und Geduld erfordert (S. 89). Die Frage stellt sich, ob in der heutigen Arbeitswelt die notwendige Zeit und Geduld gegenüber den ehemaligen Attestlehrlingen aufgebracht wird.

*Hypothese 2:* Die Möglichkeit, sich innerhalb des Betriebes in Form einer Weiterbildung oder Aufstiegschance zu entwickeln, muss nicht vorhanden sein, damit sich die Zielgruppe arbeitszufrieden fühlt.

*Begründung der Hypothese 2:* Bei der Hypothese 2 wird vermutet, dass die jungen Berufsleute mit dem Lernen Schwierigkeiten haben und daher erleichtert sind, die Attestlehre abgeschlossen zu haben, und sie nicht primär an Weiterbildung denken müssen. Diese Tatsache bedeutet nicht, dass die Zielgruppe nicht gefördert werden sollte.

Ein weiterer Grund für die Hypothese ist, dass die jungen Berufsleute zum Zeitpunkt der Befragung kurz nach dem Abschluss der Attestlehre nicht primär an eine Weiterbildung oder an einen Aufstieg innerhalb des Betriebes denken, sondern zuerst Berufserfahrungen sammeln möchten und deshalb zufrieden in der aktuellen Berufssituation sind. Eine horizontale oder radikale Entwicklung wie sie Niermeyer beschreibt, ist bei den jungen Berufsleuten zum „richtigen“ Zeitpunkt durchaus möglich.

#### **9.4 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit den subjektiven Arbeitsbedingungen**

Nachstehend werden die subjektiven Arbeitsbedingungen wie die Verbundenheit mit dem Betrieb, die Eigenverantwortung und der Handlungsspielraum im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit diskutiert.

##### **Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Verbundenheit mit dem Betrieb**

*Unterfrage 7:* Hat die Verbundenheit mit dem Betrieb einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?

*Theoretische Beleuchtung der Unterfrage 7:* In der Literatur werden viele verschiedene Faktoren genannt, welche die Verbundenheit mit dem Betrieb beeinflussen. Faktoren, bei welchen angenommen wird, dass sie in Verbindung mit der befragten Gruppe gebracht werden können, werden einzeln beleuchtet.

Verbundenheit mit dem Betrieb entsteht, wenn ein Mitarbeiter sich als Teil des Arbeitsteams fühlt. Senckel (2010) schreibt, dass das „Dazugehören“ zu einem Arbeitsteam als wichtigstes Identitätsgefühl erachtet wird (S. 105). Durch das Dazugehören wird auch das Gefühl, ein vollwertiges Mitglied in der Gesellschaft zu sein, ausgelöst. Es hebt den sozialen Status und trägt erheblich zu Persönlichkeitsentwicklung und –formung bei, was wiederum Arbeitszufriedenheit auslöst (vgl. Senckel, 2010, S. 104).

Gerber Rüegg (2001) schreibt, dass die emotionale Bindung mit dem Betrieb zur Arbeitszufriedenheit führt (S. 11). In der Literatur stösst man bei der Verbundenheit mit dem Betrieb auf den Begriff „Commitment“. Das Commitment sagt etwas darüber aus, wie stark sich ein Mitarbeiter dem Unternehmen als Ganzes verbunden und verpflichtet fühlt. Das Commitment wirkt sich auf die Zufriedenheit aus, es fördert die positive emotionale Einstellung zum Unternehmen. Es kann auch sein, dass durch ein starkes Commitment negative Gegebenheiten bei der Arbeit eher akzeptiert werden. Dieses Gefühl ist wichtig für die individuelle Leistungsbereitschaft des Mitarbeiters und die „Treue“ gegenüber dem Betrieb. Arbeitszufriedenheit wird oft als Ursache aber auch als Wirkung von Commitment beschreiben. Bestimmte Bedingungsfaktoren werden Antezedenzen genannt. Antezedenzen wie die Arbeitsbedingungen (Aufgabe, Inhalt, Lohn, Klima), der Führungsstil, die Persönlichkeit und die Organisation werden als relevant bezeichnet, wenn es um die empfundene Arbeitszufriedenheit und um das Commitment geht. Diese Antezedenzen wirken sich je nach Bewertung des Mitarbeiters positiv oder negativ auf sein Verhalten aus. Positive Konsequenzen sind beispielsweise, dass die Leistungen, das Wohlbefinden, das Selbstwertgefühl und die Arbeitszufriedenheit des Mitarbeiters steigen. Negative Konsequenzen hingegen bringen Stress, Absentismus oder Fluktuation mit sich (vgl. Felfe & Six in Fischer, 2006, S. 39-43).

Die emotionale Zuwendung zum Unternehmen wird durch ein positives Sozialklima gefördert. In diesem Zusammenhang wird auch vom Betriebsklima gesprochen. Mit dem Betriebsklima ist die innere Umwelt der Organisation gemeint (vgl. von Rosenstiel in Kals, 2006, S. 44). Die genannte Qualität wird durch die Arbeitnehmer erlebt und beeinflusst deren Verhalten (vgl. Weinert in Kals, 2006, S. 44). Zum guten Betriebsklima verhelfen transparente Strukturen, klare Verhältnisse und umfassende Informationen, weil diese eine Vertrauensbasis schaffen. Eine gute interne

Kommunikation bewirkt ein angenehmes Betriebsklima und erzeugt ein „Wir-Gefühl“, welches die Leute anspricht (vgl. Gerber Rüegg, 2001, S. 49). Ostrom in Osterloh & Frey (2000) sagt über die Auswirkung erfolgreicher Kommunikation, dass sie gegenseitiges Vertrauen fördert, Normen und Werthaltungen verstärkt und die Entwicklung einer Gruppenidentität positiv beeinflusst (S. 216). Weiter ist die Kommunikation innerhalb des Betriebes wichtig für ein förderliches Betriebsklima, was den Arbeitnehmenden hilft, sich mit dem Arbeitsort zu verbinden. Empirische Befunde zeigen, dass Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern nur wenige Minuten kommunizieren (vgl. Winterhoff-Spurk in Kals, 2006, S. 130). Es ist jedoch so, dass es für ein angenehmes Arbeitsklima, in welchem sich die Mitarbeiter zufrieden fühlen, bedeutend ist, dass die Führungskräfte mit ihren Angestellten oft sprechen. So können beispielsweise Konflikte frühzeitig angesprochen und geklärt werden. Werden Kommunikationsprobleme nicht gelöst, belastet dies die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft. Dies kann zu verminderter Arbeitsmotivation und -ergebnissen führen. Durch Kommunikation kann die Beziehung verbessert und ein wertschätzender Umgang miteinander gefördert werden (vgl. Kals, 2006, S. 130-131). Damit die Kommunikation zwischen den Führungskräften und Angestellten erfolgreich ist, hilft es, wenn Kommunikationsregeln bewusst angewendet werden. Diese sind beispielweise die Formulierung von Ich-Botschaften, das aktive Zuhören, die Nutzung von Metakommunikation oder explizitem Feedback (vgl. Kals, 2006, S. 132).

Damit ein Arbeitnehmer eine hohe Arbeitszufriedenheit verspürt und sich mit dem Betrieb verbinden möchte, ist es wichtig, dass eine Führungskraft soziale Kompetenzen sowie eine emotionale Intelligenz besitzt. Mit sozialer Kompetenz ist gemeint, dass die Führungskraft mit seinen Mitarbeitern angemessen kommunizieren kann, kooperations- und konfliktfähig ist, über Sensibilität und Durchsetzungsvermögen verfügt (vgl. Kirch, 2005, S. 21). Steiner in Kirch (2005) bezeichnet einen Menschen als emotional intelligent, wenn dieser (1) seine Gefühle versteht, (2) anderen Menschen zuhören kann und deren Gefühle versteht (Empathie) und (3) Gefühle sinnvoll zum Ausdruck bringen kann (S. 22). Verfügt eine Führungskraft über emotionale Intelligenz, kann er sich in die Lage eines Mitarbeiters hineinversetzen und auf diesen angemessen reagieren. Dies ist besonders im Fall der befragten Personen wichtig. Das entgegengebrachte Verständnis ist deshalb relevant, weil sie eine Lernschwierigkeit aufweisen und dadurch in ihrem Tun möglicherweise eingeschränkt sind. Werden diese Menschen verstanden, fühlen sie sich akzeptiert, was sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. An dieser Stelle kann der Begriff Empathie erwähnt werden. Empathie ist laut Drosdowski, Scholze-Stubenrecht, & Wermke (1997) „Die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in Einstellungen anderer Menschen einzufühlen“ (S. 223).

Hat ein Arbeiter gute Beziehungen zu seinen Arbeitskollegen und zum Vorgesetzten steigt seine Arbeitszufriedenheit und das Gefühl, mit dem Arbeitsort verbunden zu sein (vgl. von Rosenstiel, 2003, S. 106). Obwohl es in erster Linie um eine berufliche Zusammenarbeit geht, wirkt sich ein freundschaftliches Verhältnis unter den Mitarbeitern positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus (vgl. Riedo, 2000, S. 167). Belastende Beziehungen zu Vorgesetzten wirken sich hemmend auf die Arbeitszufriedenheit aus (vgl. Gerber Rüegg, 2001, S. 25). Wenn der Vorgesetzte dem Arbeiter

Wertschätzung für seine Leistung entgegenbringt, wirkt sich das positiv auf das Verbundenheitsgefühl aus, was wiederum zu Arbeitszufriedenheit führt (vgl. Riedo, 2000, S. 162).

Der Arbeitgeber kann für einen Arbeitnehmer auch eine Vorbildfunktion einnehmen (vgl. Riedo, 2000, S. 163). Wenn ein Arbeitnehmer den Chef als sein Vorbild annimmt, will er sich auch mit ihm verbinden. Riedo (2000) meint, dass die Beziehung der Mitarbeiter zum Vorgesetzten eine zentrale Rolle für die Atmosphäre am Arbeitsplatz spielt (S. 171). Wenn es dem Vorgesetzten also gelingt, dass sich die Mitarbeiter mit seinen Zielen, Handlungen oder Erfolgen identifizieren können, stärkt er seine Mitarbeiter (vgl. Freud in von Rosenstiel & Comelli, 2003, S. 105). Dass sich die gute Stimmung des Vorgesetzten positiv auf seine Mitarbeiter auswirkt, wurde in Studien belegt. Dabei liess sich feststellen, dass Gefühle unweigerlich übertragen werden. Die Führungskraft spielt dabei eine zentrale Rolle. Ist diese gegenüber den Angestellten positiv geprägt, wirkt sich dies wie erwähnt auch positiv auf die Mitarbeiter aus (vgl. Kirch, 2005, S. 46-47).

Damit sich ein Angestellter mit dem Arbeitsort verbunden fühlen kann, sollten Konflikte jeglicher Art angesprochen und gelöst werden. Konflikte jeglicher Art bedeutet, dass es sich um Sach-, Glaubensinhalte, Wertüberzeugungen oder –orientierungen, Eigeninteresse oder –ansprüche, Normvorstellungen oder Beziehungskonflikte handeln kann (vgl. Kals, 2006, S. 137-138). Laut Montanda & Kals in Kals (2006) sollten Auseinandersetzungen auf der Ebene der Tiefenstruktur gelöst werden. Damit ist gemeint, dass bei einem Konflikt nicht nur die oberflächlichen Strukturen, also das Streitthema oder der -gegenstand angegangen werden sollten, sondern die dahinterliegenden Interessen, welche meist mit dem Streitthema nicht identisch sind. Dazu müssen die Anliegen und Verantwortlichkeiten der beteiligten Konfliktparteien bewusst gemacht werden. Auf dieser Grundlage kann folglich ein Austausch über die Interessen stattfinden und es können gemeinsame, sich ergänzende Anliegen angestrebt werden (S. 137).

*Hypothese 3:* Die Identifikation mit dem Betrieb hängt positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammen.  
*Begründung der Hypothese 3:* Es wird vermutet, dass es für die jungen Berufsleute sehr wichtig ist, dass sie sich in ihrem Arbeitsumfeld angenommen, verstanden und wohl fühlen. Besonders die Gruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten ist auf Geduld und Verständnis ihres Arbeitsumfeldes angewiesen, damit sie sich weiterentwickeln kann. Wie in der Theorie beschrieben, wird angenommen, dass der Vorgesetzte dabei eine zentrale Rolle spielt. Das heißt, dass dieser über Sozialkompetenz und Empathie verfügen muss. Weiter ist davon auszugehen, dass ein förderliches Betriebsklima (Kommunikationskultur, Beziehung zu Vorgesetzten und Arbeitskollegen sowie Fehlerkultur), für die Zielgruppe wichtige Voraussetzungen sind, damit sie sich arbeitszufrieden fühlen und sich mit dem Arbeitsort identifizieren können.

## **Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Eigenverantwortung sowie des Handlungsspielraumes bei der Arbeit**

*Unterfrage 8 & 9:* Sind Eigenverantwortung und Handlungsspielraum bei der Arbeit Variablen, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirken?

*Theoretische Beleuchtung der Unterfragen 8 & 9:* Osterloh & Frey (2000) betonen die Bedeutung von individueller und direkter Partizipation für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. Mit der individuellen und direkten Partizipation ist gemeint, dass die Mitarbeiter bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen, mit einbezogen werden (S. 215). Sie erhalten also Verantwortung und einen Handlungsspielraum innerhalb ihres Arbeitsfeldes. Gerber Rüegg (2010) schreibt, dass die Mitbestimmung bei der Organisation und die Mitverantwortung bei der Planung der Einsatzzeiten und Aufträge das grösste Potential zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit in sich bergen (S. 45). Die Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten, sowie eine erweiterte Selbständigkeit im Sinne einer aktiven Nutzung dieser Spielräume, wecken das Bewusstsein für eigene Entscheidungen und Handlungen. Dazu gehört auch die Selbstverantwortung bezüglich der Folgen des eigenen Tuns, was die systematische Selbstkontrolle der eigenen Aktion fördert (vgl. Hornberger, 2006, S. 12). Eigenverantwortung übernehmen zu können, löst das Gefühl von Wichtigkeit aus. Es sagt etwas darüber aus, ob die jungen Arbeitnehmer sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten können. Eine aktive Beteiligung der Mitarbeiter fördert das Verständnis für betriebliche Prozesse und verbessert die Aussicht für deren erfolgreiche Umsetzung (vgl. Gruber, Heymer & Pohlandt, 2003, S. 10). Die Autoren schreiben, dass jeder Mitarbeiter die Möglichkeit haben sollte, selbständig Entscheidungen treffen zu können, um dadurch Verantwortung zu übernehmen. Als eine ungünstige Aufgabengestaltung beschreiben sie solche, bei der eine Entscheidung nicht mehr möglich ist. Wenige Entscheidungsmöglichkeiten wirken sich negativ auf die Motivation der Arbeitnehmenden aus. Eine sehr enge Führung durch Vorgesetzte und übertrieben präzise Arbeitsvorgaben lassen das Arbeitsengagement sinken (S. 27). Hornberger (2005) weist darauf hin, dass die Mitarbeiter zunehmend Wert darauf legen, an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingung aktiv mitzuwirken, um dadurch ihren individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden (S. 41). Die emotionale Zuwendung zum Unternehmen und die Motivation der Arbeitnehmer werden durch Eigenverantwortung gefördert (vgl. Gerber Rüegg, 2001, S. 25).

*Hypothese 4:* Das Mitbestimmen, die Mitverantwortung und die Selbständigkeit bei der Planung von Aufträgen sind für die Befragten nicht von zentraler Bedeutung für die empfundene Arbeitszufriedenheit.

*Begründung der Hypothese 4:* Obwohl in der Theorie betont wird, dass Mitbestimmen und Handlungsspielraum bei der Arbeit für die Arbeitszufriedenheit äusserst wichtig sind, wird angenommen, dass für die Zielgruppe diese Arbeitsbedingungen nicht gleich relevant sind wie bei Menschen, die keine Lernschwierigkeit aufweisen. Es wird vermutet, dass die jungen Berufsleute eine Begleitung bei der Arbeit schätzen und erst mit gewonnener Berufserfahrung mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten und Handlungsspielraum wünschen und deshalb zum Zeitpunkt der Befragung auch ohne diese Möglichkeiten arbeitszufrieden sind.

## 10. Forschungsmethodisches Vorgehen

Diese Masterthese ist, wie eingangs erwähnt, eine Teilstudie des Forschungsprojektes B. 17. Das forschungsmethodische Vorgehen wurde für diese Masterthese übernommen, was eine individuelle Begründung der Wahl von Forschungsmethoden und –strategien erübrigt. In diesem Kapitel werden die quantitative Forschung, die wissenschaftliche Qualität, das Forschungsdesign und die Erhebungsinstrumente beschrieben. Weiter werden die Datenerhebung und –auswertung geschildert, sowie die Vorgehensweise bei nicht gültigen Telefonnummern erläutert.

### 10.1 Quantitative Forschung und wissenschaftliche Qualität

Ziel von Wissenschaft und Forschung ist es, Aussagen zu erarbeiten, die über eine bestimmte vorgegebene Situation hinaus gültig sind. Für die Interpretation der Aussagen gibt es grundsätzlich zwei verschiedene Ansätze. Dies sind die quantitative und die qualitative Forschung. Die Auswertung der Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute in dieser Arbeit wurde quantitativ vorgenommen, daher wird nur diese beschrieben.

Bei der quantitativen Forschung geht es darum, allgemeine Aussagen und Hypothesen im wissenschaftlichen Prozess zu überprüfen, es wird gemessen und ausgezählt. Dank der statistischen Regeln kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse repräsentativ und für eine gesamte Gruppe gültig sind (vgl. Moser, 2003, S. 22).

Damit wissenschaftliche Qualität bei der Forschung vorhanden ist, müssen die Forschungsmethoden drei Kriterien aufweisen. Sie sollten möglichst zuverlässig (reliabel), gültig (valide) und unabhängig (objektiv) Wissen generieren (vgl. Tarnutzer, 2009, S. 11). Reliabel wird ein Forschungsprozess genannt, wenn Beobachtungen eines Ereignisses zu zwei verschiedenen Zeitpunkten zum gleichen Resultat führen. Validität bedeutet, dass durch die verwendeten Methoden und die Gestaltung der gesamten Forschung tatsächlich das erforscht wurde, was man zu erforschen beabsichtigt. Objektivität verlangt, dass zwei Beobachter bei demselben Phänomen dasselbe feststellen (vgl. Altrichter & Posch, 2007, S. 117).

### 10.2 Forschungsdesign

Die laufende Studie ist eine Erweiterung des abgeschlossenen Forschungsprojekts der HfH in Zusammenarbeit mit dem SREG in Genf in den Branchen Gastronomie und Detailhandel (2006-2009). Aus diesem Grund wurden das methodische Vorgehen und die Erhebungsinstrumente mehrheitlich übernommen. Somit ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet. Die Sicht der ehemaligen Lernenden steht in der Befragung im Zentrum.

Die nachstehende Tabelle 5 zeigt, wann die Erhebungszeitpunkte der Studie B.17 waren.

Tabelle 5: Erhebungszeitpunkt der Studie B.17

	2009				2010					
	Mai	Juni	Aug.	Sept.	Mai	Juni	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.
Befragung Lernende in Klassen (N=209)										
Befragung Lernende/ Telefoninterview										
Befragung Lehrpersonen Berufsschule (N=14)										

Am Ende ihrer Ausbildung (Mai, Juni 2009) wurden die Lernenden schriftlich mittels Fragebogen zu ihrer bisherigen Schul- und Berufslaufbahn, ihrer Ausbildungssituation und ihren beruflichen Zukunftsperspektiven befragt (N=206). Ein Jahr später, mittlerweile im Arbeitsmarkt integriert (Aug.-Nov. 2010), wurden die jungen Berufsleute ein zweites Mal telefonisch kontaktiert, um sie zu ihrer aktuellen beruflichen Situation zu interviewen. Dazu diente ein Fragebogen, auf welchen im Punkt 10.3 näher eingegangen wird. Ergänzend dazu wurde mittels Fragebogen eine Einschätzung der Lehrpersonen in Berufsfachschulen, von betrieblichen Berufsbildenden (2009) und von arbeitgebenden Betrieben (2010) schriftlich erhoben (vgl. Hofmann & Häfeli, 2010, S. 3).

### 10.3 Erhebungsinstrumente

Die Daten wurden mittels verschiedener Fragebogen gesammelt. Die Befragung wurde in Form eines Telefoninterviews durchgeführt. Der Vorteil, einen Fragebogen in Form eines Interview zu erheben ist, dass der Fragende auf die Antworten des Befragten unmittelbar reagieren kann, bei einer schriftlichen Befragung ist dies nicht möglich (vgl. Altrichter & Posch, 2007, S. 167). In den Interviews wurde einerseits mit geschlossenen und andererseits mit offenen Fragen gearbeitet. Mit geschlossenen Fragen ist gemeint, dass eine begrenzte Anzahl von Antwortmöglichkeiten vorliegt. Die offene Frage hat keine vorgegebenen Antwortkategorien, hier kann der Befragte also „frei“ antworten (vgl. Flick, 2009, S. 108).

Da die jungen Berufsleute in unterschiedlichen Arbeitssituationen tätig sind, wurden drei verschiedene Interviewleitfäden, respektive Fragebogenversionen erarbeitet. Nach der Splitting-Frage (Frage nach der aktuellen Situation, siehe Anhang 3) kann so die aktuelle berufliche Situation gezielt erfragt werden.

Der *Fragebogen A(+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)* beinhaltet Fragen zum Verlauf des Jahres seit Ausbildungsabschluss, zum Arbeitsbetrieb, zu den Anstellungsbedingungen, zum persönlichen Umfeld und zur Arbeitszufriedenheit. Weiter werden Fragen zur absolvierten Ausbildung und abschliessend zu den Zukunftsperspektiven der jungen Berufsleute gestellt (siehe Anhang 4).

Im *Fragebogen C: Weitere Ausbildungen (EFZ, andere Ausbildungen)* werden Fragen zum Verlauf des Jahres seit Ausbildungsabschluss, zum Ausbildungsbetrieb, zur EFZ-Lehre, zum persönlichen Umfeld und zur Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation gestellt. Weiter werden Fragen zur absolvierten Ausbildung mit eidgenössischem Berufsattest und abschliessend zu den Zukunftsperspektiven der jungen Berufsleute gestellt (siehe Anhang 5).

Der *Fragebogen D: Ohne bezahlte ARBEIT* beinhaltet Fragen zur gegenwärtigen Tätigkeit, zum Verlauf des Jahres seit Ausbildungsabschluss, zur Zufriedenheit und Problemen in der aktuellen Situation. Zudem werden Fragen zur absolvierten Ausbildung und zu den Zukunftsperspektiven der jungen Berufsleute gestellt (siehe Anhang 6).

Die Dauer der Telefoninterviews betrug ca. 20-30 Minuten. Ausserdem wurden die Jugendlichen gebeten, zusätzlich einen zugesandten schriftlichen Fragebogen mit weiteren Fragen zu beantworten.

#### **10.4 Ablauf der Datenerhebung durch die Telefoninterviews**

Im September 2010 wurde darüber informiert, wie die Telefoninterviews durchgeführt werden. Damit die Durchführung realisiert werden konnte, wurden die Fragebogen A(+B), C und D und eine Handhabung mit Hinweisen zum Interviewleitfaden sowie der Durchführung verteilt.

Für diese Masterarbeit wurde eine Liste mit 62 Namen, Adressen und Telefonnummern von Jugendlichen, welche von meinen Kollegen im August und September 2010 nicht erreicht wurden, abgegeben. 12 Personen konnten nicht kontaktiert werden (verstorben, kein Kontakt mehr zur Familie oder kein Interesse am Interview). 4 Personen wurden nicht erreicht und 34 Personen hatten keine gültigen Telefonnummern hinterlassen. Von den 62 Personen konnten 12 interviewt werden. Die Interviews wurden von Oktober bis Ende November 2010 durchgeführt.

#### **10.5 Nicht gültige Telefonnummern**

Nach Personen mit ungültigen Telefonnummern wurde via Internet (facebook.com, google.ch, tel.search.ch und people123.ch.) recherchiert. Die Suche verlief erfolglos, denn es waren nur die Namen oder die ungültigen Telefonnummern der Personen bekannt. Mit diesen Angaben konnte auf der Plattform google.ch und people123.ch nicht weitergesucht werden. Wenn beispielsweise ein Name bei Google eingegeben wurde, wurden unzählige Fotos von der gesuchten Person gefunden. Da das Aussehen der Person nicht bekannt war, konnte sie nicht identifiziert werden.

Viele der gesuchten Personen sind bei tel.search.ch nicht eingetragen. Eine Person konnte über die erwähnte Internetseite gefunden werden, diese Person zeigte jedoch kein Interesse, das Interview durchzuführen. Es ist also festzustellen, dass wir Menschen in der heutigen Zeit zwar durch das Mobiltelefon immer und überall erreichbar sind, aber nicht mehr auffindbar.

Um bei facebook.com nach Personen zu suchen, muss man Mitglied der Plattform sein. Wenn man die gesuchten Personennamen bei facebook.com eingibt, werden teilweise über 50 Personen gefunden. Alle diese Personen hätte man anschreiben müssen, um zu fragen, ob sie einer Freundschaft auf facebook.com zustimmen würden. In einem zweiten Kontakt hätte abgeklärt werden müssen, ob es sich wirklich um die gesuchte Person handelt. Im dritten Kontakt hätte angefragt werden müssen, ob die Person bereit sei, das Telefoninterview durchzuführen. Wäre die Person bereit gewesen, hätte man in einem vierten Kontakt einen Interviewtermin festlegen können. Der Aufwand nach Personen über die Plattform facebook.com zu suchen wäre höchst aufwändig gewesen und die Wahrscheinlichkeit, die gesuchten Personen zu finden, klein. Deshalb wurde darauf verzichtet, ein Konto bei facebook.com für diese Arbeit einzurichten.

Personen, die nicht via Internet gefunden wurden, wurden zusätzlich über die Gemeinde- oder Stadtverwaltungen gesucht. Bei den Gemeinde- oder Stadtverwaltungen wurde angerufen, das

Projekt und die Situation geschildert und nachfragt, ob es Angaben zu neuen Wohnorten der gesuchten Personen gibt. Die Suche über die genannten Stellen war jedoch erfolglos. Oft verwalten die Stellen keine Telefonnummern, sie gaben als Recherchehilfe das Internet, unter anderem die tel.search.ch Adresse oder die Auskunftnummer 1818 an. Allgemein ist zu erwähnen, dass alle Gemeinde- und Stadtverwaltungen freundlich waren und Hilfsbereitschaft zeigten.

### 10.6 Vorgehen bei der Datenauswertung

Die erhobenen Daten (alle Fragebogen, N=206) wurden in eine bereits vom Forschungsprojekt B.17 verwendete Excel-Datenmaske eingegeben. Damit Eingabefehler möglichst ausgeschlossen wurden, wurden die Fragebogen ein zweites Mal von wissenschaftlichen Mitarbeitern der HfH eingelesen. Die beiden Datensätze wurden erneut überprüft, verglichen und wenn nötig verbessert.

Im Dezember 2010 fand eine Einführung in das Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) statt. Die Fragen zur Arbeitszufriedenheit und welche Faktoren diese beeinflussen, wurden mit dem genannten Programm ausgewertet. Bei der Auswertung handelt es sich um eine statistische Analyse. „Der Einsatz statistischer Analysen bedeutet nichts anderes als standardisierte Methoden anzuwenden, mit denen wir Daten sammeln, ordnen, organisieren und untersuchen“ (Weinbach & Grinnell, 2000, S. 1).

Bei der Datenauswertung wurden nachstehende statistische Vorgehensweisen eingesetzt.

**Der Signifikanzwert:** Brosius (2010) schreibt, dass „der Signifikanzwert eine Art Wahrscheinlichkeit dafür ist, dass diese Hypothese richtig ist“ (S. 182). Wird in dieser Arbeit die Ergebnisdarstellung mit dem p-Wert angegeben, bedeutet  $p > 0.05$  = nicht signifikant,  $p < 0.05$  = signifikant und  $p < 0.01$  = sehr signifikant (vgl. Tarnutzer, 2009, S. 28).

**Deskriptive Statistik:** Als erster Schritt wurde die empfundene Arbeitszufriedenheit deskriptiv ausgewertet. Bei der deskriptiven Statistik handelt es sich um eine reine Beschreibung der Daten (vgl. Zöfel, 2001, S. 29). Bei der deskriptiven Beschreibung werden Häufigkeitsauswertungen vorgenommen. Häufigkeitsauswertungen sind geeignet, um Ergebnisse klar und prägnant darzustellen. „Die Aufgabe von den Häufigkeitstabellen liegt in der Verdichtung von geordneten Daten“ (vgl. Weinbach & Grinnell, 2000, S. 23).

**T-Test:** Wenn bei zwei Gruppen die Mittelwerte verglichen wurden, wurde der t-Test durchgeführt (vgl. Bühl, 2008, S. 315). „Der t-Test untersucht, ob sich zwei empirisch gefundene Mittelwerte systematisch voneinander unterscheiden. Mit Hilfe dieses Testverfahrens ist es möglich festzustellen, ob zwei betrachtete Gruppen in einem untersuchten Merkmal wirklich einen Unterschied aufweisen oder nicht“ (Rasch, Friese, Hofmann & Naumann, 2008, S. 43). Die Differenz, welche durch den Stichprobenkennwert gebildet wird, ist für die Durchführung eines t-Tests der bedeutsamste Wert. Wie die Differenz gebildet wird, entscheidet die Bildung der statistischen Hypothese. Sie legt fest, welcher Wert vom anderen abgezogen wird. Ist der Wert grösser als Null, bestätigt dies, dass in der Tendenz die inhaltliche Vorhersage richtig ist. Der t-Test wurde beispielsweise bei der Unterfrage 2 (Geschlecht) und 3 (Berufgruppen) durchgeführt (vgl. Rasch et al., 2008, S. 43).

**Kreuztabelle:** Weiter wurden Kreuztabellen verwendet, um Zusammenhänge von verschiedenen Variablen aufzuzeigen (vgl. Bühl, 2008, S. 247). Kreuztabellen wurden beispielsweise bei den subjektiven Arbeitsbedingungen und der empfundenen Arbeitszufriedenheit mit der aktuellen Berufssituation angewendet.

**Korrelation:** Ein zentrales Anliegen wissenschaftlicher Tätigkeit ist es, nach Zusammenhängen von Variablen zu suchen. Die Erkenntnis von Zusammenhängen ermöglicht uns, Vorhersagen über künftige Ergebnisse zu machen (vgl. Rasch et al., 2008, S. 120).

Bei den objektiven und subjektiven Arbeitsbedingungen wurde die Korrelation der Variablen und der empfundenen Zufriedenheit in der aktuellen Situation dargestellt. Bei der Korrelation werden Stärken und Richtungen eines Zusammenhangs zwischen Variablen analysiert. „Die Stärke eines Zusammenhangs hängt davon ab, ob sich die Punkte in einem Streudiagramm allesamt eng um die Gerade anordnen, einen Punkteschwarm in Form einer Ellipse bilden oder sich kreisförmig bzw. eher zufällig im Streudiagramm verteilen. Ein Zusammenhang hat die grösste Stärke, wenn die Daten auf einer Geraden liegen“ (Weinbach & Grinnell, 2000, S. 137-143). Es gibt entweder einen perfekt positiven oder perfekt negativen Zusammenhang zwischen den Variablen. Ein perfekt positiver Zusammenhang bedeutet, dass ein tiefer Wert einer Variable mit einem tiefen Wert der anderen Variable zusammenhängt. Bei einem perfekten negativen Zusammenhang steht ein tiefer Wert einer Variable mit einem höheren Wert der anderen Variablen in Verbindung (vgl. Weinbach & Grinnell, 2000, S. 137-143).

**Balkendiagramme:** Die Balkendiagramme wurden gewählt, damit prozentuale Verteilungen von Ergebnissen auf einfache Art verglichen werden können. Die Höhe der Balken widerspiegelt die Häufigkeit der einzelnen Wertekategorien wider (vgl. Weinbach & Grinnell, 2000, S. 35).

**Theoretische Notizen:** Nach der Datenauswertung wurden theoretische Notizen verfasst. Die theoretischen Notizen helfen, Begriffe zu verfeinern, zu erweitern, Beziehungen aufzudecken und einen klaren Ablauf zu erkennen (vgl. Altrichter & Posch, 2007, S. 193-203). Die Daten wurden auf theoretische Überlegungen verdichtet und so neue Erklärungen gefunden (vgl. Moser, 2003, S. 126).

### **10.7 Wertelabels neu zusammengefasst**

Die Fragebogen wurden für diese Masterthese mit dem Fokus auf die Arbeitszufriedenheit ausgewertet. Die Wertelabels zur Beantwortung der allgemeinen Zufriedenheit in der heutigen Arbeitssituation wurden teilweise neu zusammengefasst.

Im Telefoninterview wurden die ehemaligen Lernenden über folgendes befragt:

Fragebogen A(+B) -7) „Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation“?

Fragebogen C -6) „Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Ausbildungssituation“?

Fragebogen D -3) „Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Situation“?

Diese Fragen konnten alle Interviewten mit derselben Bewertungsskala beantworten. Innerhalb dieser Bewertungsskala konnte die allgemeine Zufriedenheit auf einer Skala von 1-7 beantwortet werden. Die nachstehende Tabelle aus dem Telefoninterview erklärt die Bedeutung der Bewertungsskala.

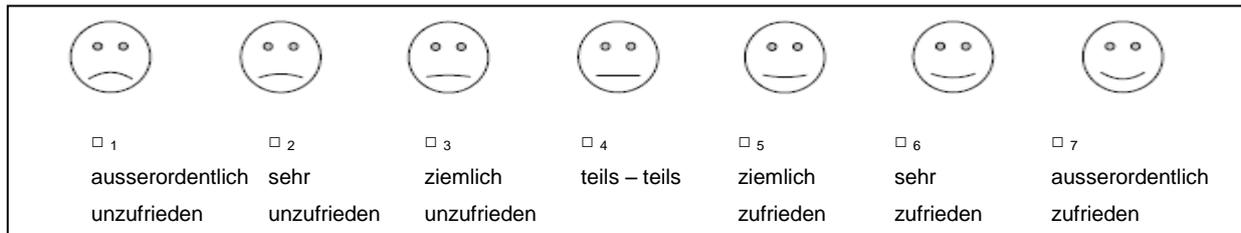


Abbildung 3: Originale Bewertungsskala aus den Fragebogen

Teilweise wurden die Wertelabels bei den Auswertungen oder Fazits zusammengefasst. Dies, damit eine prägnantere Ergebnisdarstellung möglich war (vgl. Tarnutzer, 2009, S. 6). Folgende Wertelabels wurden zusammengezogen:

Tabelle 6: Wertelabels aus den Interviewfragebogen neu zusammengefasst

Wertelabels aus dem Interviewfragebogen	Wertelabels zusammengefasst
1 = ausserordentlich unzufrieden 2 = sehr unzufrieden 3 = ziemlich unzufrieden	1 = unzufrieden
4 = teils-teils	2 = teils-teils
5 = ziemlich zufrieden 6 = sehr zufrieden 7 = ausserordentlich zufrieden	3 = zufrieden

## 11. Datenauswertung und Interpretation

In diesem Kapitel werden alle Unterfragen ausgewertet und interpretiert. Die Unterfragen werden jeweils wiederholt, die Ergebnisse dargestellt, mit der Theorie verknüpft und die Hypothesen überprüft. Bei der Auswertung wurden grundsätzlich alle Fragebögen (N=206) berücksichtigt. Teilweise konnten zu einzelnen Unterfragen jedoch nicht alle Fragebögen ausgewertet werden, dies weil nicht alle Fragebögen dieselben Interviewfragen beinhalten. Beispielsweise wurde zur Unterfrage 4 (objektive Arbeitsbedingung: Lohn) nur die Gruppe des Fragebogens A(+B) befragt. Diese Gegebenheit beeinflusst die Anzahl der befragten Personen, das N variiert folglich.

### 11.1 Unterthema: Deskriptive Analysen der Arbeitszufriedenheit

Bei diesem Unterthema wird die allgemeine Arbeitszufriedenheit ausgewertet und es werden Vergleiche zwischen den Geschlechtern sowie den Berufsgruppen gezogen.

#### 11.1.1 Unterfrage 1, Deskriptive Analysen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit

*Fragestellung:* Wie viele sind ganz allgemein mit ihrer jetzigen Arbeitssituation zufrieden resp. unzufrieden?

*Anzahl Befragte:* N=123

*Ergebnisse:*

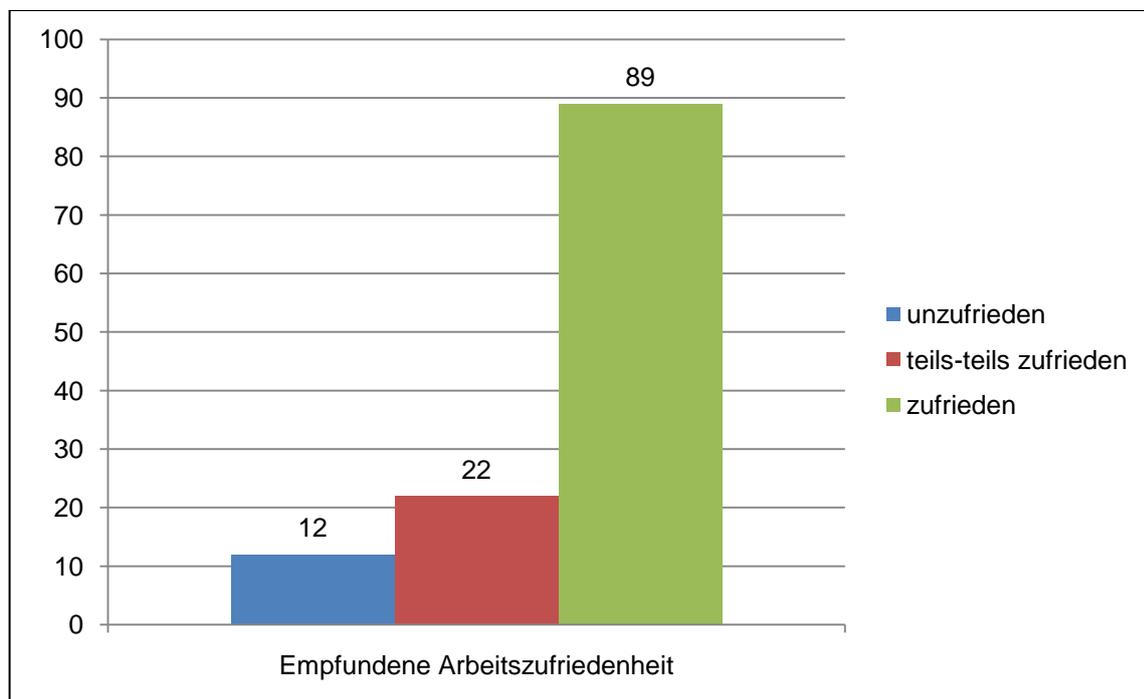


Abbildung 4: Allgemeine empfundene Arbeitszufriedenheit in der aktuellen Situation

Von 123 Personen sind 89 Personen (72.4 %) „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden mit der jetzigen Arbeitssituation. Demgegenüber sind 12 Personen (9.8%) „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ unzufrieden mit der jetzigen Arbeitssituation. 22 Personen (17.9 %) sind „teils-teils“ arbeitszufrieden.

Der Mittelwert der empfundenen Arbeitszufriedenheit entspricht auf der Skala von 1-7 einem Wert von 5.15, dieser liegt deutlich im zufriedenen Bereich.

*Interpretation:* Es kann von einer allgemeinen hohen Arbeitszufriedenheit gesprochen werden. Wie bei der Befragung in der Ausbildungssituation ist die Mehrheit der Befragten in der heutigen Arbeitssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden. Blöchliger in Riedo (2000) hat in einer Schweizer Studie unter anderem die Arbeitszufriedenheit von ehemaligen Hilfs- und Regelschülern gegenübergestellt. Dabei hat sich gezeigt, dass die Hilfsschüler mit ihrer Arbeit zufriedener sind als ihre Vergleichsgruppe (Regelschüler). Blöchliger führt dies darauf zurück, weil die Hilfsschüler davon ausgehen, dass sie keine besonders guten beruflichen Positionen einnehmen können. Dies führt dazu, dass sie sich weniger über die Arbeit identifizieren und weniger Gedanken über ihre Entwicklungsmöglichkeiten anstellen. Innerhalb dieser Erwartungsbegrenzung geben sie sich dann „ganz zufrieden“ mit der beruflichen Situation (S. 76). Es könnte auch sein, dass die hohe Arbeitszufriedenheit der Befragten damit zusammenhängt, dass sie einfach froh sind, einer Arbeit nachgehen können, so wie dies auch bei der Befragung von Jugendlichen mit einer Lernschwierigkeit bei Riedo (2000) ersichtlich wurde (S. 159-160).

### 11.1.2 Unterfrage 2: Deskriptive Analysen der Arbeitszufriedenheit nach Geschlecht

*Fragestellung:* Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?

*Anzahl Befrage:* N=123

*Ergebnisse:*

Tabelle 7: Datenübersicht zur Frage: Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?

Geschlecht	Anzahl	% der Gesamtzahl	Mittelwerte	Standardfehler	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	
					Untergrenze	Obergrenze
weiblich	69	56.1%	5.13	.170	4.79	5.47
männlich	54	43.9%	5.19	.152	4.88	5.49

Bei den weiblichen Personen sind es 4 % mehr, die in der jetzigen Arbeitssituation unzufrieden sind, als bei den Männern. 17% aller weiblichen Personen und 18 % aller männlichen Personen sind „teils-teils“ mit der jetzigen Arbeitssituation zufrieden. Bei beiden Geschlechtern sind über 70% mit der jetzigen Arbeitssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden. Bei beiden Geschlechtern liegt der Mittelwert über 5.1, was deutlich im zufriedenen Bereich liegt. Bei den Frauen zeigt das 95 prozentige Konfidenzintervall des Mittelwerts 4.79 (Untergrenze) und 5.47 (Obergrenze). Bei den Männern beträgt die Untergrenze des Konfidenzintervall 4.79 und die Obergrenze 5.49. Die Männer sind gesamthaft etwas zufriedener als die Frauen. Der t-Test ergab, dass die Mittelwerte nicht signifikant voneinander abweichen ( $p > 0.05$ ).

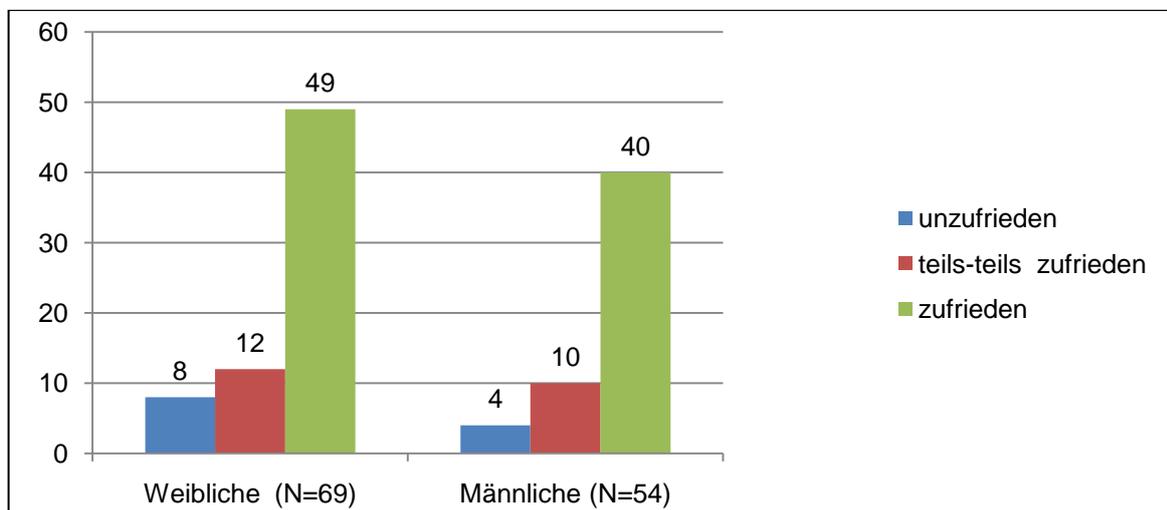


Abbildung 5: Empfundene Zufriedenheit in der aktuellen Situation: Vergleich der Geschlechter

*Interpretation:* Zwischen den beiden Geschlechtern besteht kein signifikanter Unterschied der empfundenen Arbeitszufriedenheit. Das Geschlecht hat somit keinen Einfluss auf die empfundene Arbeitszufriedenheit.

### 11.1.3 Unterfrage 3: Deskriptive Analysen der Arbeitszufriedenheit nach Berufsgruppen

*Fragestellung:* Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen?

N=123

*Ergebnisse:*

Tabelle 8: Datenübersicht zur Frage: Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen?

Branche	Anzahl	% der Gesamtzahl	Mittelwerte	Standardfehler	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	
					Untergrenze	Obergrenze
Hauswirtschaft	64	52.0 %	5.11	.178	4.75	5.47
Schreinerei	59	4 %	5.20	.147	4.91	5.50

Rund 12.5% der Hauswirtschaftspraktiker und 6.7% der Schreinerpraktiker sind mit der aktuellen Arbeitssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ unzufrieden. 17.2% der Befragten (Hauswirtschaft) und 18.7% (Schreiner) sind in der aktuellen Arbeitssituation „teils-teils“ arbeitszufrieden. 70.3% der Hauswirtschaftspraktiker und 74.6% der Schreinerpraktiker sind „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden. In beiden Branchen beträgt der Mittelwert über 5.1, was wiederum dem zufriedenen Bereich entspricht. Das 95 prozentige Konfidenzintervall des Mittelwerts für beide Branchen besagt, dass die Schreinerpraktiker insgesamt zufriedener als die Hauswirtschaftspraktiker sind. Der t-Test ergab, dass die Mittelwerte mit  $p > 0.05$  nicht signifikant voneinander abweichen.

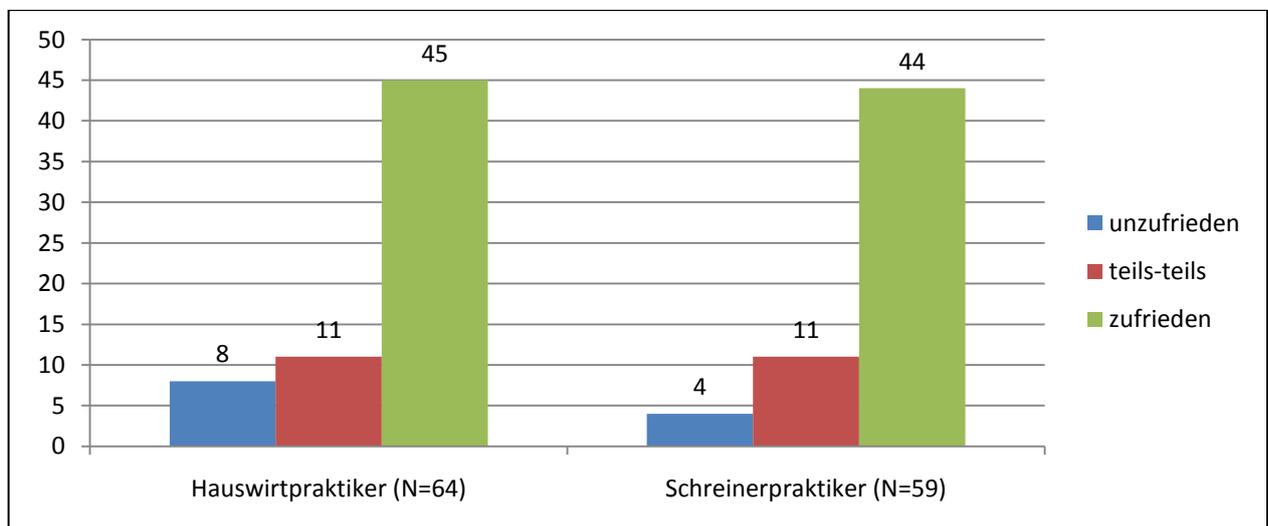


Abbildung 6: Empfundene Zufriedenheit in der aktuellen Situation der Berufsgruppen

*Interpretation:* Bei den Hauswirtschaftspraktikern sind es doppelt so viele, welche mit der aktuellen Arbeitssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ unzufrieden sind, als bei den Schreinerpraktikern. Ein signifikanter Unterschied zwischen den Branchen im Gesamtbild besteht jedoch nicht. In beiden Berufsgruppen fühlen sich mehr als 70% mit der aktuellen Arbeitssituation zufrieden. Die Wahl des Berufes hat demzufolge keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

## 11.2 Unterthema: Objektive Arbeitsbedingung

Unter diesem Punkt werden die objektiven Arbeitsbedingungen evaluiert. Zuerst wird der Lohn, danach die Weiterbildungsmöglichkeiten und anschliessend die Aufstiegschancen innerhalb des Betriebes evaluiert. Da nur Personen, welche einer Arbeit im erlernten Beruf oder einer anderen Arbeit nachgehen (Fragebogen A (+B)) zu den objektiven Arbeitsbedingungen befragt wurden, wurden natürlich auch nur diese Fragebogen ausgewertet.

### 11.2.1 Unterfrage 4: Der Lohn

*Fragestellung:* Inwiefern beeinflusst der Lohn die Arbeitszufriedenheit?

*Interviewfrage A (+B)-5):* Genauere Angaben zu den Anstellungsbedingungen, sind Sie ...?:

*Anzahl Befragte:* N=61

*Ergebnisse:*

Tabelle 9: Zusammenhang zwischen dem Lohn und der Arbeitszufriedenheit

		Empfundene Zufriedenheit			Gesamt	
		unzufrieden	teils-teils	zufrieden		
Lohngruppen	0.999 Fr.	Anzahl	1	2	3	6
		% innerhalb Lohngruppen	16.7%	33.3%	50.0%	100.0%
	1000-1500 Fr.	Anzahl	0	1	1	2
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	1500-2000 Fr.	Anzahl	0	0	4	4
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	.0%	100.0%	100.0%
	2000-2500 Fr.	Anzahl	1	0	1	2
		% innerhalb Lohngruppen	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
	2500-3000 Fr.	Anzahl	0	0	2	2
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	.0%	100.0%	100.0%
	3000-3500 Fr.	Anzahl	0	4	12	16
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	25.0%	75.0%	100.0%
	3500-4000 Fr.	Anzahl	0	2	12	14
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	14.3%	85.7%	100.0%
	4000-4500 Fr.	Anzahl	0	1	7	8
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	12.5%	87.5%	100.0%
	4500-5000 Fr.	Anzahl	0	2	4	6
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	33.3%	66.7%	100.0%
	5000-5500 Fr.	Anzahl	0	0	1	1
		% innerhalb Lohngruppen	.0%	.0%	100.0%	100.0%
Gesamt		Anzahl	2	12	47	61
		% innerhalb Lohngruppen	3.3%	19.7%	77.0%	100.0%

Von den 61 befragten Personen verdienen 30 Personen zwischen 3000-4000 Franken. Von diesen Personen sind 24 Personen „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden in der jetzigen Arbeitssituation (siehe Tabelle 9, gelb eingefärbte Felder). Keine von diesen Personen ist unzufrieden, 6 Personen geben an, dass sie „teils-teils“ zufrieden seien.

Von den 12 Personen welche bis zu 2000 Franken Bruttolohn erhalten, sind 8 „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden, 3 Personen „teils-teils“ zufrieden und 1 Person unzufrieden (siehe Tabelle 9, orange gefärbte Felder).

Die Korrelation der aktuellen Berufszufriedenheit und dem Lohn gilt auf dem Niveau von  $p > 0.05$  als nicht signifikant. Es besteht kein Zusammenhang zwischen den Variablen Lohn und Arbeitszufriedenheit. Dies zeigt das Resultat des nachstehenden Streudiagramms.

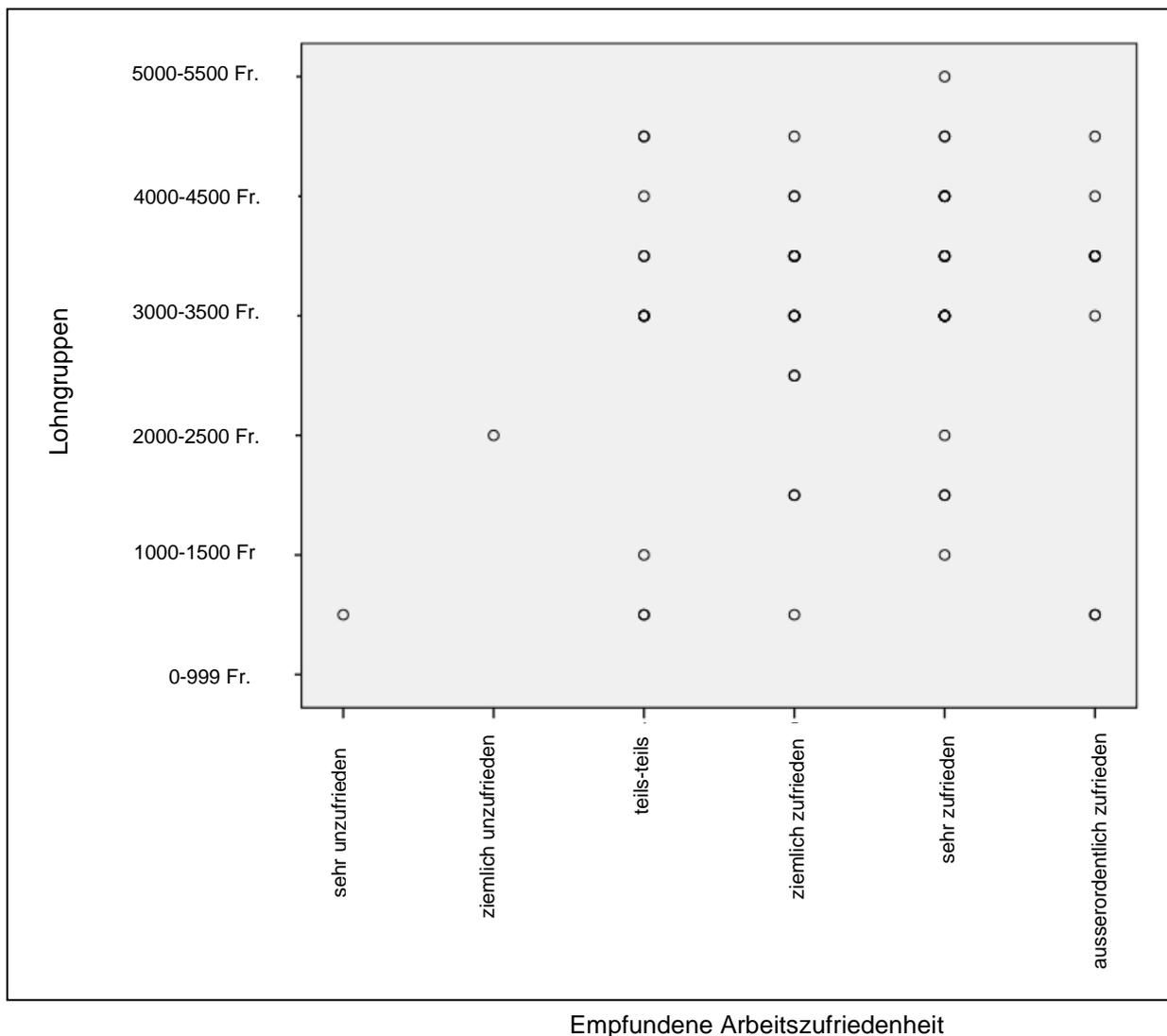


Abbildung 7: Streudiagramm: Lohn und Arbeitszufriedenheit

*Interpretation und Hypothesenüberprüfung:* Die jungen Berufsleute sind trotz relativ niedrigem Lohn zufrieden. Es kann davon ausgegangen werden, dass die finanzielle Grundlage der jungen Berufsleute ihnen das Gefühl von Freiheit vermittelt, und sie ein eigenständiges Leben führen

können. Blöchinger in Riedo (2000) wird in seiner Aussage bestätigt, dass sehr viele Jugendliche mit einem geringen Ausbildungsniveau auch ein geringes Gehalt verdienen und trotzdem arbeitszufrieden sind (S. 80). Die Hypothese, dass die jungen Berufsleute arbeitszufrieden sind, obwohl sie ein kleines Salär verdienen, wird bestätigt.

### 11.2.2 Unterfrage 5: Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes

*Fragestellung:* Sind Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs eine Variable, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirkt?

*Interviewfrage A (+B) 8):* „Was denken Sie über ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten? Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten...“

*Antwortkategorien:* „stimmt überhaupt nicht“, „stimmt eher nicht“, „stimmt eher“, „stimmt genau“

*Anzahl Befragte:* N=97 (Fragebogen A (+B))

*Ergebnisse:*

Tabelle 10: Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit

Interviewfrage	Antwort		Empfundene Zufriedenheit						Gesamt
			sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils-teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausserordentlich zufrieden	
Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten...	stimmt überhaupt nicht	Anzahl	0	1	2	4	1	1	9
		% der Gesamtzahl	.0%	1.0%	2.1%	4.1%	1.0%	1.0%	9.3%
	stimmt eher nicht	Anzahl	0	0	4	6	7	2	19
		% der Gesamtzahl	.0%	.0%	4.1%	6.2%	7.2%	2.1%	19.6%
	stimmt eher	Anzahl	0	0	4	12	13	2	31
		% der Gesamtzahl	.0%	.0%	4.1%	12.4%	13.4%	2.1%	32.0%
	stimmt genau	Anzahl	1	0	3	8	19	7	38
		% der Gesamtzahl	1.0%	.0%	3.1%	8.2%	19.6%	7.2%	39.2%
Gesamt		Anzahl	1	1	13	30	40	12	97
		% der Gesamtzahl	1.0%	1.0%	13.4%	30.9%	41.2%	12.4%	100%

Von 97 befragten Personen äusserten 82 Personen (84.5%), dass sie in der aktuellen Berufssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden sind. Von diesen 82 Personen antworteten 61 Personen (63%) auf die Frage, ob ihr Betrieb gute Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, mit "stimmt eher" oder "stimmt genau".

Von allen befragten Personen sind 28 Personen (28,9 %) der Meinung, dass sie "überhaupt nicht" oder "eher nicht" gute Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes haben. Von dieser Untergruppe sind 21 Personen (75 %) in der aktuellen Berufssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden (siehe Tabelle 10, gelb eingefärbte Felder).

1 Person von allen 97 Befragten ist mit ihrer Arbeitssituation „ziemlich“ unzufrieden und gibt an, dass sie "überhaupt nicht" gute Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb hat. 6 weitere Personen haben ebenfalls "überhaupt nicht" oder "eher nicht" gute Weiterbildungsmöglichkeiten und sind mit ihrer Arbeitssituation „teils-teils“ zufrieden.

Die Korrelation zwischen der Zufriedenheit in der aktuellen Berufssituation und guten Weiterbildungsmöglichkeiten ist auf dem Niveau von  $p < 0.05$  signifikant. Es besteht ein geringer Zusammenhang. Das nachstehende Diagramm zeigt deutlich, dass Personen, welche gute Weiterbildungsmöglichkeiten haben, in der Arbeit zufrieden sind.

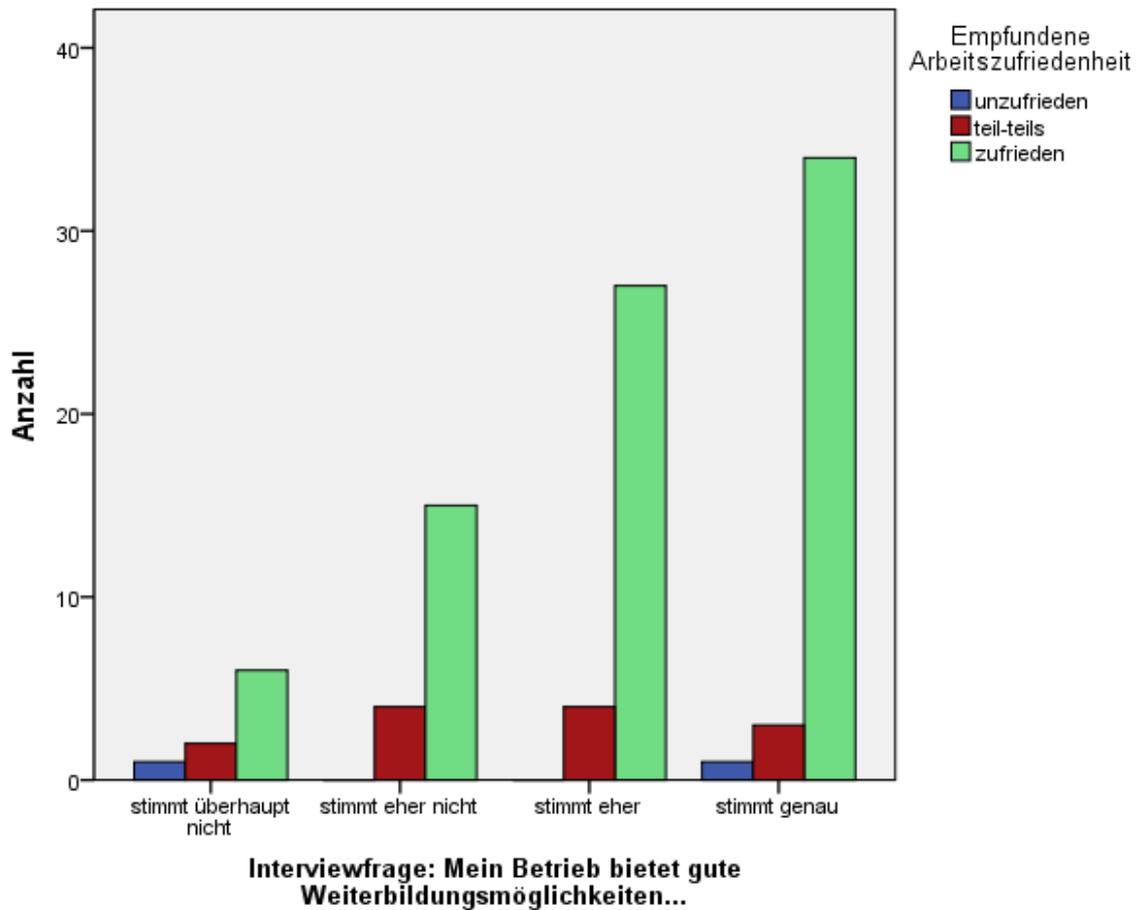


Abbildung 8: Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit (N=97)

### 11.2.3 Unterfrage 6: Aufstiegschancen innerhalb des Betriebes

*Fragestellung:* Sind die Aufstiegschancen innerhalb des Betriebs eine Variable, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirkt?

*Interviewfrage A (+B) 8):* „Was denken Sie über ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten? Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen...“

*Antwortkategorien:* „stimmt überhaupt nicht“, „stimmt eher nicht“, „stimmt eher“, „stimmt genau“

*Anzahl Befragte:* N=99

*Ergebnisse:*

Tabelle 11: Zusammenhang zwischen den Aufstiegschancen und der Arbeitszufriedenheit

Interviewfrage	Antworten		Empfundene Zufriedenheit						Gesamt
			sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils-teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausserordentlich zufrieden	
Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen...	stimmt überhaupt nicht	Anzahl % der Gesamtzahl	0 .0%	1 1.0%	1 1.0%	4 4.0%	3 3.0%	1 1.0%	10 10.1%
	stimmt eher nicht	Anzahl % der Gesamtzahl	0 .0%	0 .0%	7 7.1%	7 7.1%	7 7.1%	1 1.0%	22 22.2%
	stimmt eher	Anzahl % der Gesamtzahl	0 .0%	0 .0%	4 4.0%	9 9.1%	9 9.1%	4 4.0%	26 26.3%
	stimmt genau	Anzahl % der Gesamtzahl	1 1.0%	0 .0%	2 2.0%	10 10.1%	22 22.2%	6 6.1%	41 41.4%
Gesamt		Anzahl % der Gesamtzahl	1 1.0%	1 1.0%	14 14.1%	30 30.3%	41 41.4%	12 12.1%	99 100.0%

Von 99 befragten Personen äusserten 83 Personen, dass sie "ziemlich" bis "ausserordentlich" zufrieden mit der aktuellen Berufssituation sind. Von diesen 83 Personen antworteten 60 Personen (60%) auf die Frage, ob sie im Betrieb gute Aufstiegschancen haben, mit "stimmt eher" oder "stimmt genau".

32 Personen haben "überhaupt nicht" oder "eher nicht" gute Aufstiegschancen. Von diesen 32 Personen sind 23 Personen mit der aktuellen Berufssituation "ziemlich" bis "ausserordentlich" zufrieden (siehe Tabelle 11, gelb eingefärbte Felder). 8 Personen, welche keine guten Aufstiegschancen haben, sind „teils-teils“ zufrieden und 1 Person, die keine guten Aufstiegschancen hat, ist "ziemlich" unzufrieden.

Die Korrelation zwischen der Zufriedenheit in der aktuellen Berufssituation und guten Aufstiegsmöglichkeiten ist auf dem Niveau von  $p < 0.05$  signifikant. Es besteht ein geringer Zusammenhang. Aus dem unten stehenden Balkendiagramm ist ablesbar, dass einige Personen auch ohne Aufstiegschancen arbeitszufrieden sind.

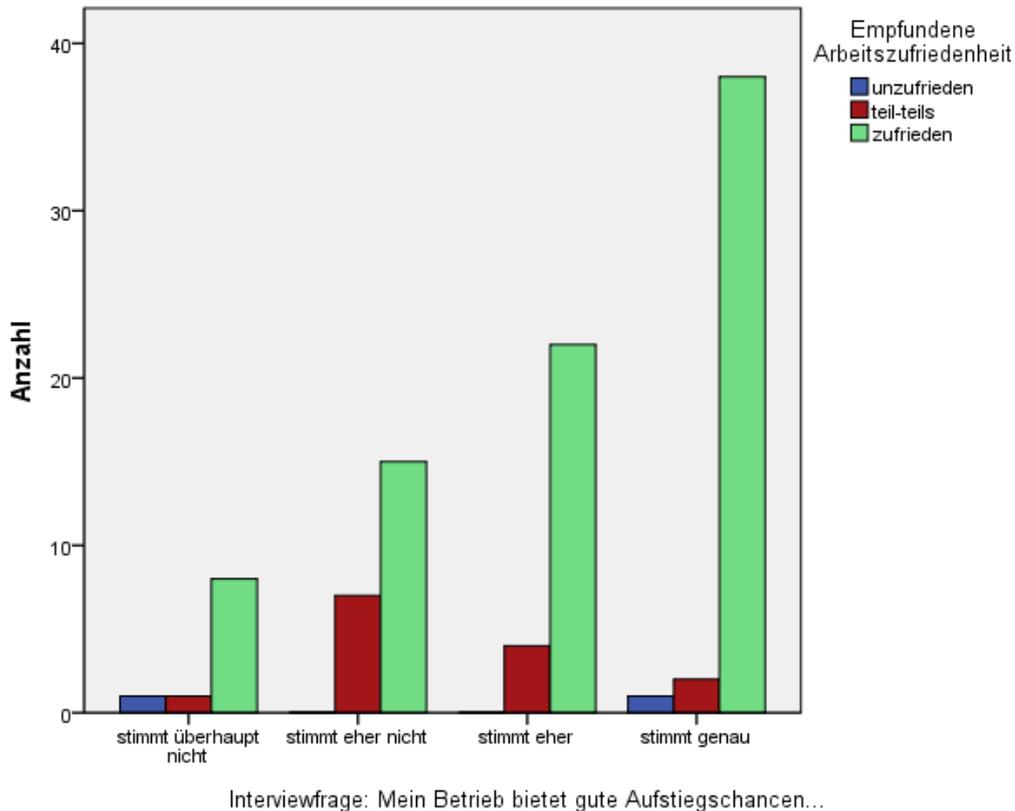


Abbildung 9: Zusammenhang zwischen den Aufstiegsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit (N=99)

*Interpretation und Hypothesenüberprüfung:* Die Auswertung zeigt, dass 32,3% gute Aufstiegschancen verneinen. Von diesen Personen sind 71,9 % mit der aktuellen Berufssituation "ziemlich" bis "ausserordentlich" zufrieden. 75% der Personen, die "überhaupt nicht" oder "eher nicht" gute Weiterbildungsmöglichkeiten angeben, sind in der aktuellen Berufssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden. Dies zeigt, dass schlechte oder fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten sich nicht negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Die Hypothese, dass die Möglichkeit, sich innerhalb des Betriebes in Form einer Weiterbildung oder Aufstiegschancen weiter zu entwickeln, nicht vorhanden sein muss, damit sich die Zielgruppe arbeitszufrieden fühlt, kann bestätigt werden.

Blöchlingers Studie zeigt zudem, dass sich ehemaligen Hilfsschüler mehr für ihre „Freizeit“ und das „künstlerisch-kreative“ Schaffen interessieren als Regelschüler. Für die ehemaligen Regelschüler sind „Geld, Macht und Autorität“ von grösserer Bedeutung. Blöchlinger in Riedo (2000) geht davon aus, dass dieses Ergebnis in einem Zusammenhang mit den geringen Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf der Hilfsschüler steht (S. 77). Es könnte laut Blöchlinger demzufolge sein, dass die Zielgruppe sich

mehr für ihre Freizeit interessiert, als dass sie an Weiterbildungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen denkt und deshalb auch ohne Weiterbildungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen arbeitszufrieden ist.

Grassi & Städeli (2005) schreiben, dass die Attestlehrlinge meist nicht das nötige Selbstvertrauen besitzen, um eine Aufgabe selbständig zu lösen (S. 37). Das geringe Selbstvertrauen könnte in einen Zusammenhang mit den Ergebnissen dieser Arbeit gebracht werden. Die jungen Berufsleute haben vielleicht zu wenig Selbstvertrauen eine Weiterbildung oder einen Aufstieg in Angriff zu nehmen und sind deshalb auch ohne diese Möglichkeiten arbeitszufrieden.

Weiter könnte es auch sein, dass die befragte Gruppe zum Zeitpunkt der Befragung kurz nach dem Abschluss der Attestlehre nicht primär an eine Weiterbildung oder an einen Aufstieg innerhalb des Betriebes denkt, sondern zuerst Berufserfahrungen sammeln möchte. Der Zeitpunkt der Befragung könnte also auch die Ergebnisse beeinflusst haben. Vielleicht wären zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr gleich viele Personen ohne Weiter- oder Aufstiegschancen im Betrieb in der aktuellen Berufssituation zufrieden.

### 11.3 Unterthema: Subjektive Arbeitsbedingung

Unter diesem Punkt werden die subjektiven Arbeitsbedingungen ausgewertet. Zuerst wird die Verbundenheit mit dem Betrieb, anschliessend die Eigenverantwortung und der Handlungsspielraum bei der Arbeit evaluiert. Ausgewertet wurden die Antworten derjenigen Personen, welche einer Arbeit im erlernten Beruf oder einer anderen Arbeit nachgehen (Fragebogen A (+B)) und Personen, welche eine weitere Ausbildung (Fragebogen C) absolvieren.

#### 11.3.1 Unterfrage 7: Verbundenheit mit dem Betrieb

Zur Verbundenheit mit dem Betrieb wurden zwei Interviewfragen ausgewertet.

*Fragestellung A (+B) 8) und C-7):* Hat die Verbundenheit mit dem Betrieb einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?

*1. Interviewfrage:* „Was denken Sie über ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten? Ich bin stolz auf den Betrieb, in dem ich arbeite...“

*Antwortkategorien:* „stimmt überhaupt nicht“, „stimmt eher nicht“, „stimmt eher“, „stimmt genau“

*Anzahl Befragte:* N=100

*Ergebnisse:*

Tabelle 12: Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

Interviewfrage	Antworten		Empfundene Zufriedenheit			Gesamt
			Unzufrieden	teil-teils	zufrieden	
Ich bin stolz auf den Betrieb in dem ich arbeite...	stimmt überhaupt nicht	Anzahl % der Gesamtzahl	0 .0%	1 1.0%	0 .0%	1 1.0%
	stimmt eher nicht	Anzahl % der Gesamtzahl	1 1.0%	2 2.0%	2 2.0%	5 5.0%
	stimmt eher	Anzahl % der Gesamtzahl	1 1.0%	5 5.0%	31 31.0%	37 37.0%
	stimmt genau	Anzahl % der Gesamtzahl	0 .0%	6 6.0%	51 51.0%	57 57.0%
Gesamt		Anzahl % der Gesamtzahl	2 2.0%	14 14.0%	84 84.0%	100 100.0%

Von den 100 befragten Personen sind 94 Personen stolz auf ihren Betrieb. Von allen Befragten sind 82 Personen (82%) mit ihrer jetzigen Arbeitssituation "ziemlich" bis "ausserordentlich" zufrieden und gleichzeitig „stolz“ auf ihren Betrieb (siehe Tabelle 12, gelb eingefärbte Felder). 2 Personen sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden und „eher nicht stolz“ auf ihren Betrieb. Von den 14 Personen, welche „teils-teils“ zufrieden sind, sind 11 Personen „stolz“ auf ihren Betrieb. 3 Personen von diesen 14 Personen sind „nicht stolz“ auf ihren Betrieb.

Die Korrelation der aktuellen Berufszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Betrieb gilt auf dem Niveau von  $p = <0.01$  als sehr signifikant.

Das nachstehende Balkendiagramm zeigt, dass die hohe Zufriedenheit und die Verbundenheit mit dem Betrieb miteinander in Verbindung gebracht werden können.

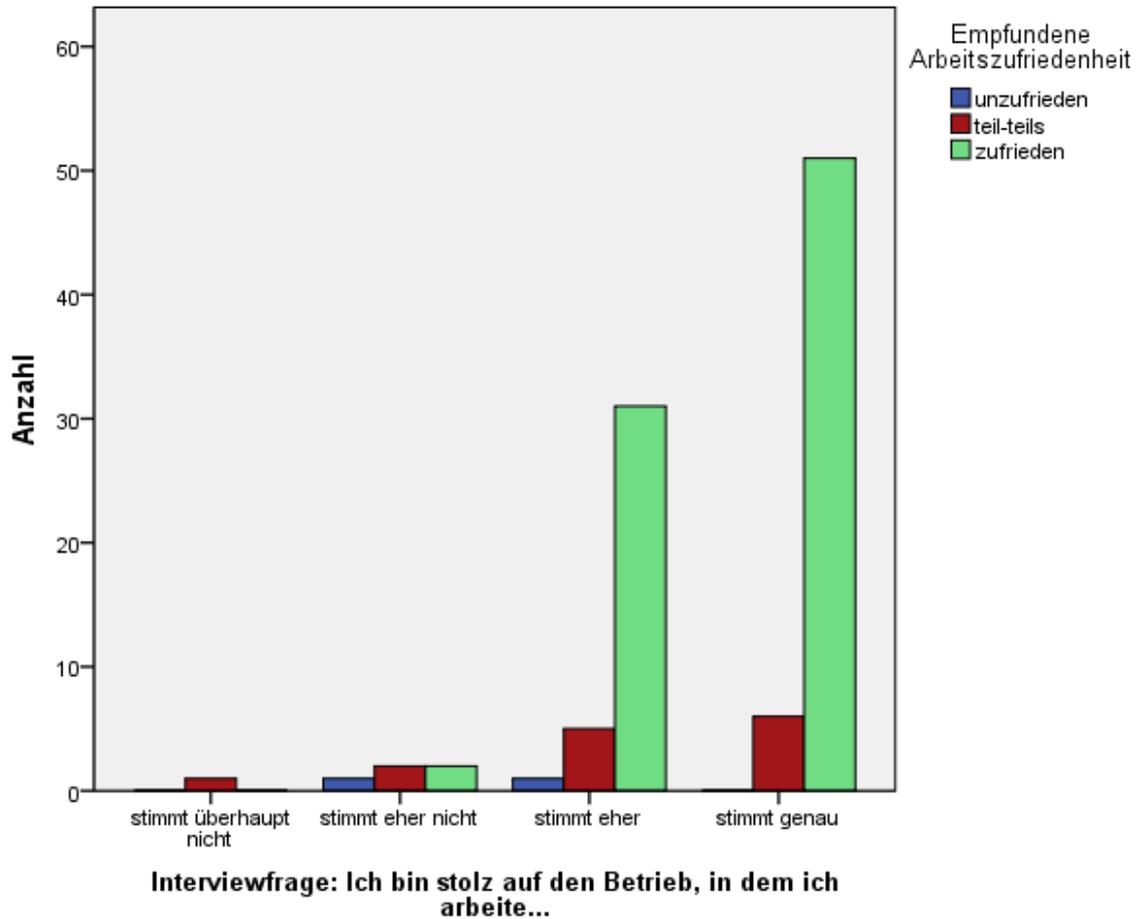


Abbildung 10: Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

2. Interviewfrage A (+B) 8) und C-7): „Was denken Sie über ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten?

Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin...“

Antwortkategorien: „stimmt überhaupt nicht“, „stimmt eher nicht“, „stimmt eher“, „stimmt genau“

Anzahl Befragte: N=100

Ergebnisse:

Tabelle 13: Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

Interviewfrage	Antworten		Empfundene Arbeitszufriedenheit			Gesamt
			un-zufrieden	teils-teils	zufrieden	
Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin...	stimmt eher nicht	Anzahl	1	3	4	8
		% der Gesamtzahl	1.0%	3.0%	4.0%	8.0%
	stimmt eher	Anzahl	0	7	28	35
		% der Gesamtzahl	.0%	7.0%	28.0%	35.0%
	stimmt genau	Anzahl	1	4	52	57
		% der Gesamtzahl	1.0%	4.0%	52.0%	57.0%
Gesamt		Anzahl	2	14	84	100
		% der Gesamtzahl	2.0%	14.0%	84.0%	100.0%

Von allen 84 Personen, welche in der Arbeitssituation zufrieden sind, sind 80 Personen gerne in ihrem Betrieb (siehe Tabelle 13, gelb eingefärbte Felder). 4 Personen von diesen 84 zufriedenen Berufsleuten sind „eher nicht“ gerne in ihrem Betrieb.

Von allen 100 Befragten sind 8 Personen „eher nicht“ gerne an ihrem Arbeitsort. Keine Person hat angegeben, dass sie „überhaupt nicht“ gerne in ihrem Betrieb ist.

Die Korrelation der Variablen „Betrieb ist ein Ort, an welchem ich gerne bin“ und der Arbeitszufriedenheit ist auf einem Niveau von  $P = < 0,01$  sehr signifikant.

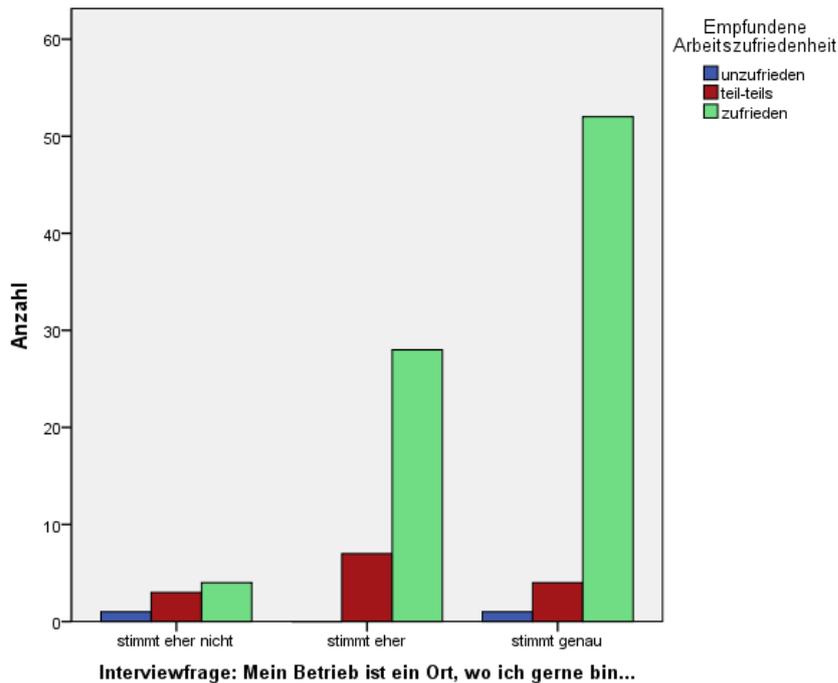


Abbildung 11: Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

*Interpretation und Hypothesenüberprüfung:* Insgesamt kann festgehalten werden, dass 94% der Befragten stolz auf ihren Betrieb sind. Mehr als 80 Prozent der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation "ziemlich" bis "ausserordentlich" zufrieden und gleichzeitig stolz auf den Betrieb. 92% von allen befragten Personen sind gerne in ihrem Betrieb. Dies zeigt, dass sie sich als Teil des Teams fühlen. Somit wird Senckels (2010) Aussage bestätigt, dass sich Arbeitszufriedenheit ergibt, wenn sich ein Arbeiter als Teil des Arbeitsteams fühlt (S. 105). Daraus kann abgeleitet werden, dass sich die Berufsleute mit dem Betrieb identifizieren können, was die emotionale Einstellung zum Unternehmen stärkt. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die jungen Berufsleute mit ihrem Vorgesetzten verstehen und sie sich in seiner Anwesenheit wohl fühlen. Weiter kann angenommen werden, dass in den Betrieben, in welchen die jungen Berufsleute arbeiten, ein förderliches Betriebsklima herrscht, welches zur Arbeitszufriedenheit führt (vgl. Rosenstiel in Kals, 2006, S. 44). Zudem kann angenommen werden, dass die Vorgesetzten der jungen Arbeiter über eine hohe soziale Kompetenz und emotionale Intelligenz verfügen (vgl. Kirch, 2005, S. 21). Dies ist im Fall der Zielgruppe äusserst wichtig. Die Vorgesetzten müssen beispielsweise Verständnis dafür aufbringen, dass der Arbeiter für gewisse Arbeitsschritte mehr Zeit benötigt, als ein Arbeiter ohne Lernschwierigkeiten. Ausserdem kann angenommen werden, dass die jungen Berufsleute für ihre Leistung die nötige Wertschätzung von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten erhalten, was das Selbstwertgefühl und die Arbeitszufriedenheit fördert. Die Hypothese, dass die Identifikation mit dem Betrieb positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt, wird bestätigt.

### 11.3.2 Unterfrage 8: Eigenverantwortung bei der Arbeit

*Fragestellung:* Ist die Eigenverantwortung bei der Arbeit eine Variable, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirkt?

*Interviewfrage A (+B) 9) und C-8):* „Wie oft kommt Folgendes bei ihrer Arbeit im Betrieb vor? Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige...“

*Antwortkategorien:* „sehr selten/nie“, „eher selten“, „ab & zu“, „eher oft“, „sehr oft/immer“

*Anzahl Befragte:* N=99

*Ergebnisse:*

Tabelle 14: Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum bei der Arbeit (mitbestimmen, wie die Arbeit erledigt wird) und der Arbeitszufriedenheit

Interviewfrage	Antworten		Empfundene Zufriedenheit			Gesamt
			un-zufrieden	teils-teils	zufrieden	
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige...	sehr selten/nie	Anzahl	2	3	6	11
		% der Gesamtzahl	2.0%	3.0%	6.1%	11.1%
	eher selten	Anzahl	0	1	15	16
		% der Gesamtzahl	.0%	1.0%	15.2%	16.2%
	ab und zu	Anzahl	0	5	18	23
		% der Gesamtzahl	.0%	5.1%	18.2%	23.2%
	eher oft	Anzahl	0	4	28	32
		% der Gesamtzahl	.0%	4.0%	28.3%	32.3%
	sehr oft/immer	Anzahl	0	1	16	17
		% der Gesamtzahl	.0%	1.0%	16.2%	17.2%
Gesamt		Anzahl	2	14	83	99
		% der Gesamtzahl	2.0%	14.1%	83.8%	100.0%

11% der Befragten können „sehr selten/nie“ mitbestimmen, wie die Arbeit erledigt werden kann. Von diesen 11% sind 2% bei der Arbeit unzufrieden. 9.1% sind auch ohne Mitbestimmungsmöglichkeiten „teils-teils“ oder „ziemlich“ zufrieden.

Insgesamt sind 83 Personen mit der aktuellen Arbeitssituation zufrieden. Davon können 44 Personen „eher oft“ oder „sehr oft/immer“ mitbestimmen, wie sie die Arbeit erledigen möchten. 39 Personen, welche in der aktuellen Arbeitssituation zufrieden sind, können „selten/nie“ bis „ab und zu“ mitbestimmen, wie eine Arbeit erledigt werden soll (siehe Tabelle 14, gelb eingefärbte Felder).

Die Korrelation der aktuellen Arbeitszufriedenheit und dem Mitbestimmen, wie die Arbeit erledigt wird, ist signifikant ( $p < 0.05$ ).

### 11.3.3 Unterfrage 9: Handlungsspielraum bei der Arbeit

*Fragestellung:* Ist der Handlungsspielraum bei der Arbeit eine Variable, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute auswirkt?

*Interviewfrage A (+B) 9) und C-8):* „Wie oft kommt Folgendes bei ihrer Arbeit im Betrieb vor? Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen...“

*Antwortkategorien:* „sehr selten/nie“, „eher selten“, „ab & zu“, „eher oft“, „sehr oft/immer

*Anzahl Befragte:* N= 99

*Ergebnisse:*

Tabelle 15: Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum (selbständiges Einteilen der Arbeit) und der Arbeitszufriedenheit

Interviewfrage	Antworten		Empfundene Zufriedenheit			Gesamt
			unzufrieden	teils-teils	zufrieden	
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen...	sehr selten/nie	Anzahl	1	3	7	11
		% der Gesamtzahl	1.0%	3.0%	7.1%	11.1%
	eher selten	Anzahl	0	0	9	9
		% der Gesamtzahl	.0%	.0%	9.1%	9.1%
	ab und zu	Anzahl	0	6	15	21
		% der Gesamtzahl	.0%	6.1%	15.2%	21.2%
	eher oft	Anzahl	0	4	33	37
		% der Gesamtzahl	.0%	4.0%	33.3%	37.4%
	sehr oft/immer	Anzahl	1	1	19	21
		% der Gesamtzahl	1.0%	1.0%	19.2%	21.2%
Gesamt		Anzahl	2	14	83	99
		% der Gesamtzahl	2.0%	14.1%	83.8%	100.0%

20% der Befragten können die Arbeit „sehr selten/nie“ oder „eher selten“ selbständig einteilen. Von diesen 20% ist eine Person bei der Arbeit unzufrieden. 19% sind auch ohne dass sie die Arbeit selbständig einteilen können „teils-teils“ oder „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden in der aktuellen Berufssituation (siehe Tabelle 15, gelb eingefärbte Felder).

21 Personen können „ab und zu“ die Arbeit selbständig einteilen. Von diesen 21 Personen sind 6 Personen „teils-teils“ und 15 Personen „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden mit der aktuellen Arbeitssituation.

Insgesamt können 58 Personen „eher oft“ oder „sehr oft/immer“ ihre Arbeit selbständig einteilen. Von diesen 58 Personen ist eine Person mit der aktuellen Arbeitssituation unzufrieden. 52 Personen, die ihre Arbeit selbständig einteilen können, sind auch mit der aktuellen Situation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden. 5 Personen von den 58 Befragten sind mit ihrer aktuellen Situation „teils-teils“ zufrieden.

Die Korrelation der Variablen Zufriedenheit in der aktuellen Arbeitssituation und dem selbständigen Einteilen, wie eine Arbeit erledigt werden soll, ist sehr signifikant ( $p < 0.01$ ).

*Interpretation und Hypothesenüberprüfung:* Damit ein Mensch Eigenverantwortung bei der Arbeit übernehmen kann, muss dieser, so Hornberger (2006), bestimmte Fähigkeiten mitbringen. Der Arbeitnehmer soll selbstbewusst, kreativ, innovativ, entscheidungsfreudig sein, sowie ganzheitlich und vernetzt denken können. Weiter sollte er flexibel agieren, Fehler riskieren und keine Scheu vor Veränderungen haben. Für die meisten Arbeiter stellt die Übernahme von Eigenverantwortung bei der Arbeit eine Entwicklungsmöglichkeit dar. Eigenverantwortung kann aber einzelne Arbeitnehmer überfordern (S. 31). Dies könnte der Grund dafür sein, dass fast 40% aller Befragten mit der aktuellen Arbeitssituation zufrieden sind obwohl sie „selten/nie“ bis „ab und zu“ mitbestimmen können, auf welche Art und Weise sie eine Arbeit erledigen. Vielleicht würden sich die Befragten mit der Übernahme von Eigenverantwortung überfordert fühlen, was sie arbeitsunzufrieden stimmen würde. Bei der Auswertung zur selbständigen Einteilung der Arbeit, gaben 16 von 20 Personen an, dass sie mit ihrer aktuellen Arbeitssituation „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden sind, obwohl sie „sehr selten/nie“ oder „eher selten“ die Arbeit selbständig einteilen können. 21 weitere Personen können „ab und zu“ die Arbeit selbständig einteilen. Von diesen Personen sind alle „teils-teils“ oder „ziemlich“ bis „ausserordentlich“ zufrieden mit der aktuellen Arbeitssituation. Dies zeigt, dass die Hypothese 4 (siehe S. 32) richtig ist.

Wird also einem Menschen mit einer Lernschwierigkeit Eigenverantwortung übertragen, ist es wesentlich, dass die Person, welche die Verantwortung verteilt, das Können der lernbeeinträchtigten Person berücksichtigt (vgl. Senckel, 2010, S. 111). In der Berufswelt wird deshalb von „beruflichen Handlungskompetenzen“ gesprochen. Es ist für einen Angestellten ein entscheidender Faktor, dass die Verantwortung, welche er bei der Arbeit übernehmen muss, auch seinem Können angepasst wird. Es ist also wichtig, dass der Vorgesetzte bei der Aufgabenverteilung beachtet, welche spezifischen Rahmenbedingungen inhaltlich gegeben sind, damit der Angestellte die Arbeit übernehmen kann (vgl. Kals, 2006, S.155). Nur wenn die Verantwortung den Fähigkeiten eines Angestellten angepasst wird, führt dies auch zu Arbeitszufriedenheit. Liegt die Verantwortungsübernahme im realistischen Bereich, steigert dies das Selbstwertgefühl des Angestellten. Ein hohes Selbstwertgefühl führt wiederum zu Arbeitszufriedenheit und generell zu Lebenszufriedenheit (vgl. Weinert in Kals, 2006, S. 155-156). Sind die Arbeitsbedingungen und -formen ohne Berücksichtigung des Kompetenzniveaus eines Angestellten festgelegt worden, kann die Arbeit den Angestellten überfordern. Es kann Stress entstehen, was zu körperlichen Leiden und psychischem Unwohlsein führen kann (vgl. Hacker in Kals, 2006, S. 168). Damit dies nicht geschieht, ist es wie erwähnt wichtig, dass der Arbeiter und sein Können im Zentrum stehen, dies besonders im Fall der befragten Personen. Weiter kommt bei den befragten Personen hinzu, dass sie oft ein geringes Durchhaltevermögen besitzen, was dazu führt, dass ein Motivationsschub nicht lange andauert. Angst und das Gefühl des Versagens führen dazu, dass sie Arbeiten rasch wieder auf die Seite legen. Äusserungen, dass sie der Aufgabe nicht gewachsen sind, werden als „typische“ Aussagen genannt (vgl. Grassi & Städeli, 2005, S. 14). Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass bei der Übertragung der Verantwortung das Können der befragten Gruppe berücksichtigt wird, damit sie nicht von Anfang an „aufgeben“ (vgl. Grassi & Städeli, 2005, S.15).

## 12. Beantwortung der Forschungsfrage

Unter diesem Punkt wird die Forschungsfrage „*Welche Arbeitsbedingungen beeinflussen die Arbeitszufriedenheit der Zielgruppe?*“ beantwortet.

Die allgemein hohe Arbeitszufriedenheit der jungen Berufsleute wird nicht von den objektiven Arbeitsbedingungen wie dem Lohn, den Weiterbildungsmöglichkeiten und den Aufstiegschancen beeinflusst. Auch wenn die jungen Berufsleute einen geringen Lohn aufweisen und keine Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen im Betrieb vorhanden sind, sind sie mehrheitlich zufrieden. Die Eigenverantwortung und der Handlungsspielraum sind auch keine Bedingungen, welche für die jungen Berufsleute notwendig sind, damit sie sich bei der Arbeit zufrieden fühlen. Jedoch zeigt sich eine starke Korrelation zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit.

Die Aussage dass die Verbundenheit mit dem Betrieb mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, sagt aber noch nichts darüber aus, wie diese Faktoren zusammenhängen. Es wäre wohl falsch, anzunehmen, dass Verbundenheit (Ursache) zur Arbeitszufriedenheit (Wirkung) führt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass zwischen den beiden Variablen eine Wechselwirkung besteht. Zufriedenheit führt zu Verbundenheit; Verbundenheit beeinflusst wiederum das Zufriedenheitsgefühl positiv.

Aus diesem Grund kann die Fragestellung nicht eindeutig beantwortet werden. Es kann lediglich ausgeschlossen werden, dass die genannten subjektiven und objektiven Arbeitsbedingungen wie Lohn, Aufstiegsmöglichkeiten, Eigenverantwortung, etc. für die Arbeitszufriedenheit von ehemaligen Attestlehrlingen hochgradig relevant sind.

Entsprechend müsste zur schlüssigen Beantwortung der Forschungsfrage weiter untersucht werden, welche übrigen Faktoren – abgesehen von den untersuchten – Zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Betrieb fördern. Dies wird im unten stehenden Schlussfazit auf ganz allgemeine Weise versucht.

## 13. Schlussfazit

Gemäss Kals (2006) ist die Anerkennung für eine erbrachte Leistung ein wichtiger Faktor, welcher die Arbeitszufriedenheit fördert. Auch sollte die Arbeit dem Können des Arbeiters angepasst sein. Es sollte also, um Arbeitszufriedenheit zu erreichen, bei der Bearbeitung einer Aufgabe keine Über- oder Unterforderung geschehen. (vgl. Kals, 2006, S. 171-172). Eine Arbeit, bei welcher der Arbeitnehmer nicht über- oder unterfordert wird, steigert das Selbstwertgefühl (vgl. Riedo, 2000, S. 54). Steigt das Selbstwertgefühl, ist davon auszugehen, dass auch die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflusst wird. Eine gute Kommunikation, welche durch bekannte Kommunikationstechniken verbessert werden kann, führt dazu, dass sich die Zielgruppe arbeitszufrieden fühlt. Weiter kann ein Coaching durch die Führungskraft die Arbeitszufriedenheit eines Befragten unterstützen. Dies weil ein Coaching die Chance bietet, sehr spezifisch und situationsgebundene Themen eines einzelnen Arbeitnehmers aufzugreifen (vgl. Kirch, 2005, S. 77). „Coaching ist eine hochindividualisierende Beratung mit dem Ziel, dass der Mitarbeiter seine Rolle im Unternehmen eigenständig besser ausgestaltet, um dadurch

erfolgreicher zu sein“ (Niermeyer, 2000, S. 10). Es wird davon ausgegangen, dass diese Faktoren bei den befragten ehemaligen Attestlehrlingen eine wichtige Rolle spielen.

## 14. Weiterführende Fragen

Das Ziel von weiterführenden Arbeiten könnte dasselbe wie in der vorliegenden Masterarbeit sein. Um ideale Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu gestalten, könnte die Auswertung qualitativ durchgeführt werden, um „hinter die Fassaden“ zu blicken. Dazu sollten die im vorherigen Abschnitt beleuchteten Aspekte untersucht werden. Weiter wäre es interessant, zu erfahren, wie die Situation in einem Jahr aussieht. Es wäre spannend nachzuforschen, ob Arbeitsbedingungen wie die Aufstiegschancen, die Weiterbildungsmöglichkeiten und der Lohn immer noch keine Kriterien darstellen, welche die empfundene Arbeitszufriedenheit der Zielgruppe beeinflussen. Um einen Perspektivenwechsel zu erzielen, könnten die Arbeitgeber befragt werden. Es könnte nachgefragt werden, ob die Arbeitgeber bestimmte Arbeitsbedingungen bewusst gestalten, damit die Arbeitszufriedenheit ihre Angestellten positiv beeinflusst wird oder ob die Arbeitgeber mit den befragten Berufsleuten zufrieden sind und warum.

Im Punkt 8.3 wurden verschiedene Arbeitszufriedenheitsformen beschrieben. Es wäre spannend zu erfahren, um welche Arbeitszufriedenheit es sich bei der Zielgruppe handelt. Damit dies erörtert werden könnte, müsste man die Zielgruppe danach fragen, wie sie ihrer Arbeitszufriedenheit beschreiben würden. Eine weitere Möglichkeit wäre auch, dass die Merkmale der verschiedenen Formen genannt werden würden, so dass die Befragten ihre empfundene Arbeitszufriedenheit den Merkmalen zuordnen könnten.

## 15. Verzeichnisse

### 15.1 Literaturverzeichnis

- Altrichter, H. & Posch, P. (2007). *Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht. Unterrichtsentwicklung und Unterrichtsevaluation durch Aktionsforschung* (4. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Bamberg, E., Busch, C & Ducki, A. (2003). *Stress- und Ressourcenmanagement: Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Berk, L. E. (2005). *Entwicklungspsychologie* (3. aktualisierte Aufl.). (S. 711-749). Grünwald: Print – Consult GmbH.
- Bieker, R. (Hrsg.). (2005). *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung* (S. 7-10). Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Brosius, F. (2010). *SPSS 18 für Dummies*. Weinheim: Wiley VCH Verlag GmbH.
- Bühl, A. (2008). *SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse*. München: Pearson Studium.
- Drosdowski, G., Scholze-Stubenrecht, W. & Wermke, M. (1997). *Duden. Das Fremdwörterbuch. Notwendig für das Verstehen und den Gebrauch fremder Wörter*. Mannheim; Leipzig; Wien; Zürich: Dudenverlag.
- Eidgenössische Kommission für Jungenfragen (EKJ). (1997). *Ohne Arbeit keine Zukunft? Jugendliche auf der Such nach ihrem Platz in der Gesellschaft*. Bern: Eidgenössische Kommission für Jungenfragen.
- Elfering, A., Grebner, S., Kälin, W. & Semmer, N. (2004). Studie „AEQUAS“: Von der Ausbildung in den Beruf. Gründe, warum wir gerne arbeiten. *Zeitschrift: Panorama*, 5, 27–29.
- Felfe, J. & Six, B. (2006). Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit, Konzepte und empirische Befunde* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). (S. 37-60). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Fischer, L. (1998). *Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme*. Göttingen: Verlag für Psychologie.
- Flick, U. (2009). *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Reinbek: Rowolt.

- Fuhrer, F. (2005). *Mitarbeiter führen. Grundlagen und Impulse aus der Praxis* (5. aktualisierte Aufl.). Altstätten: Tobler Verlag.
- Gerber Rüegg, J. (2003). *Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Motivation, Erkenntnisse aus der Studie „Call Center in der Schweiz“ des Instituts für Arbeitspsychologie der ETH Zürich*. Zürich: Verband für Bildung und Beruf.
- Grassi, A. & Städeli, Ch. (2005). *Didaktik für Berufslernende. Ein Leitfaden für den Unterricht in der zweijährigen Grundbildung*. Bern: h.e.p. Verlag.
- Gruber, H., Heymer, J., & Pohlandt, A. (2003). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 3. Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung*. Tharandt: InfoMediaVerlag.
- Hornberger, S. (2006). *Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis 26. Individualisierung in der Arbeitswelt aus arbeitswissenschaftlicher Sicht*. Frankfurt am Main: Peter Lang. Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Kals, E. (2006). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Workbook*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Kirch, T. (2005). *Emotionale Kompetenz im Management, Grundlagen, Chancen, Instrumente*. Berlin: Verlag Dr. Müller.
- Kirchner, B., Pollert, A. & Polzin, J. (2010). *Duden Wirtschaft von A bis Z. Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag*. Gütersloh: MOHN Media Mohndruck GmbH.
- Krähenbühl, M. (2007). *Ausschnitt aus Denk- und Handlungsansätze in der Schule*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Hochschule für Heilpädagogik, Zürich.
- Mietzel, G. (1992). *Wege in die Psychologie* (5. Aufl.). Dresden: Klett Verlag für Wissen und Bildung.
- Moser, H. (2003). *Instrumentenkoffer für die Praxisforschung*. Ettenheim: Pestalozzianum Verlag.
- Niermeyer, R. (2000). *Coaching: sich und anderer zum Erfolg führen* (1. Aufl.). Freiburg: Verlag Haufe.
- Osterloh, M. & Frey, B. (2000). *Managing Motivation. Wie Sie die Motivationsforschung für Ihr Unternehmen nutzen können*. Wiesbaden: Gabler.

Rasch, B., Frieze, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2008). *Quantitative Methoden, Einführung in die Statistik* (2. Aufl.). Heidelberg: Springer Verlag.

Rauch, A. (2005). Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In Bieker, R. (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung* (S. 25-43). Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

Riedo, D. (2000). „Ich war früher ein sehr schlechter Schüler...“. *Schule, Beruf und Ausbildungswege aus der Sicht ehemals schulleistungsschwacher junger Erwachsener. Analyse von Langzeitwirkungen schulischer Integration oder Separation*. Bern; Stuttgart; Wien: Verlag Paul Haupt.

Schlag, B. (1995). *Lern- und Leistungsmotivation*. Opladen: Leske + Budrich.

Schultheiss, C. & Brunstein, C. (2002). Motivation. In Staub, J., Kempf, W. & Werbil, H., *Psychologie. Eine Einführung, Grundlagen, Methoden, Perspektiven* (S. 297-323). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Senckel, B. (2010). *Mit geistig Behinderten leben und arbeiten*. München: Verlag C.H. Beck.

Strasser, U. (2008). *Grundbegriffe und Denkmodelle in der Heil- und Sonderpädagogik*. Unveröffentlichtes Skript, Hochschule für Heilpädagogik, Zürich.

Tarnutzer, R. (2009). *Einführung in die angewandte Forschung und Entwicklung*. Unveröffentlichtes Skript, Hochschule für Heilpädagogik, Zürich.

von Rosenstiel, L. (2003). *Motivation managen. Psychologische Erkenntnisse ganz praxisnah*. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag.

von Rosenstiel, L. (2010). *Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis* (11. überarbeitete und erweiterte Aufl.). Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

von Rosenstiel, L. & Comelli, G. (2003). *Führung zwischen Stabilität und Wandel*. München: Franz Vahlen Verlag.

Weinbach, R.W. & Grinnell, R.M. (2000). *Statistik für soziale Berufe*. Neuwied: Hermann Lutterhand Verlag.

Zöfel, P. (2001). *Statistik verstehen. Ein Begleitbuch zur computergestützten Anwendung*. München: Addison-Wesley Verlag.

**Internet:**

Amos, J., Hättich, A., Hofmann, C. & Kammermann, M. (2009). *Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsende. Ergebnisse der Laufbahnstudie EBA (2005–2009)*. Internet: [http://www.hfh.ch/webautor-data/70/EBA\\_Schlussbericht\\_09.pdf](http://www.hfh.ch/webautor-data/70/EBA_Schlussbericht_09.pdf) [26.07.10].

Bundesagentur für Arbeit. Zentrale Ausland und Fachvermittlung. Internet: [http://www.baauslandsvermittlung.de/lang\\_de/nn\\_2864/DE/LaenderEU/Schweiz/Arbeiten/arbeiten-knoten.html\\_\\_nnn=true](http://www.baauslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2864/DE/LaenderEU/Schweiz/Arbeiten/arbeiten-knoten.html__nnn=true) [06.10.10].

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, *Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest, Leitfaden*. (2005). Internet: [http://www.bbt.admin.ch / www.berufsbildungsreform.ch](http://www.bbt.admin.ch/www.berufsbildungsreform.ch) [03.03.11].

Bundesgesetz über die Berufsbildung. (2010). Internet: <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00104/00357/index.html?lang=de> [06.10.10].

Deede, M. & Mühlhan, M. (2003). *Arbeitsmotivation & Arbeitszufriedenheit*. Studiengang Psychologie Referat zum Vertiefungsseminar – Allgemeine Psychologie 2. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Internet: <http://www.psychologie.uni-oldenburg.de/fachschaft/scripte/allgemeine1/Arbeitmotivation.pdf> [10.10.10].

Häfeli, K. (2010). *Übergang Schule Erwerbsleben: Skizze eines HfH-Forschungsschwerpunktes*. Internet: [http://www.hfh.ch/webautor-data/75/96b7c79bdf9a32b2d3a4be7357a24477\\_KH-SZH-Vorabdruck.pdf](http://www.hfh.ch/webautor-data/75/96b7c79bdf9a32b2d3a4be7357a24477_KH-SZH-Vorabdruck.pdf) [11.10.2010].

Häfeli, K. (2010). *Modularisierung in der Berufsausbildung: Eine Chance für behinderte und benachteiligte Jugendliche?*. Internet: [http://www.hfh.ch/webautordata/75/b2e949dee87b02efee6f9e03312d4f7d\\_ModularisierunginderBerufsausbildung.pdf](http://www.hfh.ch/webautordata/75/b2e949dee87b02efee6f9e03312d4f7d_ModularisierunginderBerufsausbildung.pdf) [26.07.2010].

Häfeli, K. & Hofmann, C. (2010). *Ausbildungssituation von EBA-Lernenden in den Branchen Schreinerei & Hauswirtschaft, Kurzbericht zur Befragung am Ende der Ausbildung*. Internet: <http://www.hfh.ch/webautor-data/70/b17-Kurzbericht-Erstbefragung-EBA-Lernende-korr.pdf> [06.09.2010].

Kammermann, M., Hättich, A. & Meier, S. (2010). *Laufbahnstudie EBA Arbeitsmarktfähigkeit von Lernenden einer zweijährigen beruflichen Grundausbildung. Dokumentation der Erhebungsinstrumente zweite telefonische Nachbefragung Lernende zweieinhalb Jahre nach Ausbildungsabschluss*. Internet:

[http://www.hfh.ch/webautordata/70/EBA\\_Erhebungsdokumentation\\_zweite\\_tel\\_Nachbefragung\\_Lernende.pdf](http://www.hfh.ch/webautordata/70/EBA_Erhebungsdokumentation_zweite_tel_Nachbefragung_Lernende.pdf) [26.07.2010].

OECD European Agency. (2002). Europäische Agentur für Entwicklung in der Sonderpädagogischen Förderung. *Übergang von der Schule ins Berufsleben*. Internet: <http://bidok.uibk.ac.at/library/european-uebergang.html> [14.10.2010].

SDBB: Merkblatt 15. *Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)*, Bern: SDBB. Internet: <http://www.mb.berufsbildung.ch> [06.10.10].

TREE. Internet: [www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch) Informationen zur aktuellen CH-Laufbahnstudie [26. Juli. 2010].

## 15.2 Glossar

**AEQUAS** Arbeitserfahrungen und Lebensqualität in der Schweiz

**B.17** Forschungsprojektnummer der HfH des Projektes EBA-Laufbahnen in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft (2009-2011)

**B.5** Forschungsprojektnummer der HfH

**BBG** Berufsbildungsgesetz

**BBT** Bundesamt Berufsbildung und Technologie

**EBA** Berufliche Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest

**EFZ** Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis

**fiB** Fachkundige individuelle Begleitung

**HfH** Hochschule für Heilpädagogik

**SBG** Sozialgesetzbuch

**SRED** Service de la recherche éducation, Genf

**SPSS** Statistical Package for the Social Sciences

**OECD** Organisation for Economic Co-operation and Development

**TREE** Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

## 15.3 Abbildungen

**Abbildung 1:** Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (Quelle: <http://www.doku.dbk.ch/online/index.html>)

**Abbildung 2:** Die berufliche Entwicklung nach Niermeyer (2000)

**Abbildung 3:** Originale Bewertungsskala aus den Fragebogen

**Abbildung 4:** Allgemeine empfundene Arbeitszufriedenheit in der aktuellen Situation

**Abbildung 5:** Empfundene Zufriedenheit in der aktuellen Situation: Vergleich der Geschlechter

**Abbildung 6:** Empfundene Zufriedenheit in der aktuellen Situation der Berufsgruppen

**Abbildung 7:** Streudiagramm: Lohn und Arbeitszufriedenheit

**Abbildung 8:** Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit

**Abbildung 9:** Zusammenhang zwischen den Aufstiegsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit

**Abbildung 10:** Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

**Abbildung 11:** Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

## 15.4 Tabellen

**Tabelle 1:** Überblick über die durchgeführten Erhebungen des Forschungsprojekt B.17

**Tabelle 2:** Unterfragen zum Unterthema: Deskriptive Analyse der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 3:** Unterfragen zum Unterthema: Objektive Arbeitsbedingungen

**Tabelle 4:** Unterfragen zum Unterthema: Subjektive Arbeitsbedingungen

**Tabelle 5:** Erhebungszeitpunkt der Studie B.17

**Tabelle 6:** Wertelabels aus den Interviewfragebogen neu zusammengefasst

**Tabelle 7:** Datenübersicht zur Frage: Hat das Geschlecht einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?

**Tabelle 8:** Datenübersicht zur Frage: Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen?

**Tabelle 9:** Zusammenhang zwischen dem Lohn und der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 10:** Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 11:** Zusammenhang zwischen den Aufstiegschancen und der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 12:** Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 13:** Zusammenhang zwischen der Verbundenheit mit dem Betrieb und der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 14:** Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum bei der Arbeit (mitbestimmen, wie die Arbeit erledigt wird) und der Arbeitszufriedenheit

**Tabelle 15:** Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum (selbständiges Einteilen der Arbeit) und der Arbeitszufriedenheit

# Anhang

# 1. Projektbeschreibung B.17

## B.17 EBA-Laufbahnen in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft (2010-2011)

Team: Kurt Häfeli, Claudia Hofmann

### Ausgangslage und Fragestellung

Mit der Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes (1.1.2004) wurde die „Anlehre“ durch die neue zweijährige Grundbildung mit Berufsattest ersetzt. Diese setzt auf eine stärkere Standardisierung der Ausbildungsinhalte und -ziele, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern. Von verschiedenen Seiten wird allerdings befürchtet, dass manche Jugendliche den neuen Anforderungen nicht gewachsen sind und in der Folge auch ihre berufliche Integration gefährdet ist.

Die grossen Branchen, Gastronomie und Detailhandel, starteten 2005 mit den neuen Ausbildungen. Eine im Zeitraum 2005-2008 durchgeführte Studie der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zusammenarbeit mit dem SRED (Service de la Recherche en Education) in Genf untersuchte im Rahmen einer Längsschnittstudie gesamtschweizerisch die berufliche Entwicklung von Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung in diesen beiden Branchen (Kammermann, Amos, Hofmann & Hättich, 2009; Informationen unter [www.hfh.ch/forschung](http://www.hfh.ch/forschung) vgl. Studie B.5: Grundbildung mit Berufsattest und Arbeitsmarktfähigkeit).

Weitere Branchen erarbeiteten in den folgenden Jahren neue Ausbildungsgänge, u.a. für die beiden Berufe „Schreinerpraktiker/in“ und „Hauswirtschaftspraktiker/in“, die insbesondere auch für eher praktisch veranlagte, schulisch schwächere Jugendliche attraktiv sind. Aus diesem Grund wird neu eine Anschlussstudie (B.17) an die bestehende Studie angereicht (2009-2011), auch um den unterschiedlichen Konzepten und Populationen, die wir in den verschiedenen Branchen vorfinden, Rechnung zu tragen.

Es geht wie bereits in der Vorläuferstudie um folgende Fragen:

1. Welche Jugendlichen absolvieren eine Grundbildung mit Berufsattest (u.a. schulische Herkunft, sozialer Hintergrund)?
2. Wie erleben und bewerten sie die Ausbildung (Belastung in Schule und Betrieb, Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten, usw.)?
3. Wie sieht ihre berufliche Situation nach Abschluss der Ausbildung aus (Stichworte „Arbeitsmarktfähigkeit“, „Durchlässigkeit“)? Von Interesse ist auch die Frage, welche Faktoren (sozial-strukturelle, ausbildungsbezogene, persönliche) zum Gelingen des beruflichen Einstiegs beitragen und welche ihn eher erschweren.

## **Methode**

Im Zentrum der Befragung steht die Sicht der Lernenden: Am Ende ihrer Ausbildung werden sie in ihren Berufsfachschulklassen schriftlich (Mai/Juni 2009 N= ca. 100+100) über ihre bisherige Berufslaufbahn und ihre Ausbildungssituation befragt. Ein Jahr später sollen sie telefonisch (August/September 2010) kontaktiert werden, damit die aktuelle berufliche Situation nach Ausbildungsabschluss eruiert werden kann. Ergänzend dazu werden die Perspektiven von betrieblichen Berufsbildenden, Lehrpersonen in Berufsfachschulen und arbeitgebenden Betrieben erhoben: Fragebogen an die Lehrpersonen der Berufsfachschule (N= ca. 20 und telefonische Befragung von betrieblichen Berufsbildenden (n= ca. 30) im Mai/Juni 2009, eine schriftliche Befragung von arbeitgebenden Betrieben im August/September 2010. Die Befragungen werden voraussichtlich in folgenden Deutschschweizer Kantonen durchgeführt: Zürich, St. Gallen, Bern, Basel und Luzern.

**Projektdauer:** 4/2009 bis 3/2011

## **Projektteam und Kontakt**

Prof. Dr. Kurt Häfeli (Leitung)

lic. phil. Claudia Hofmann

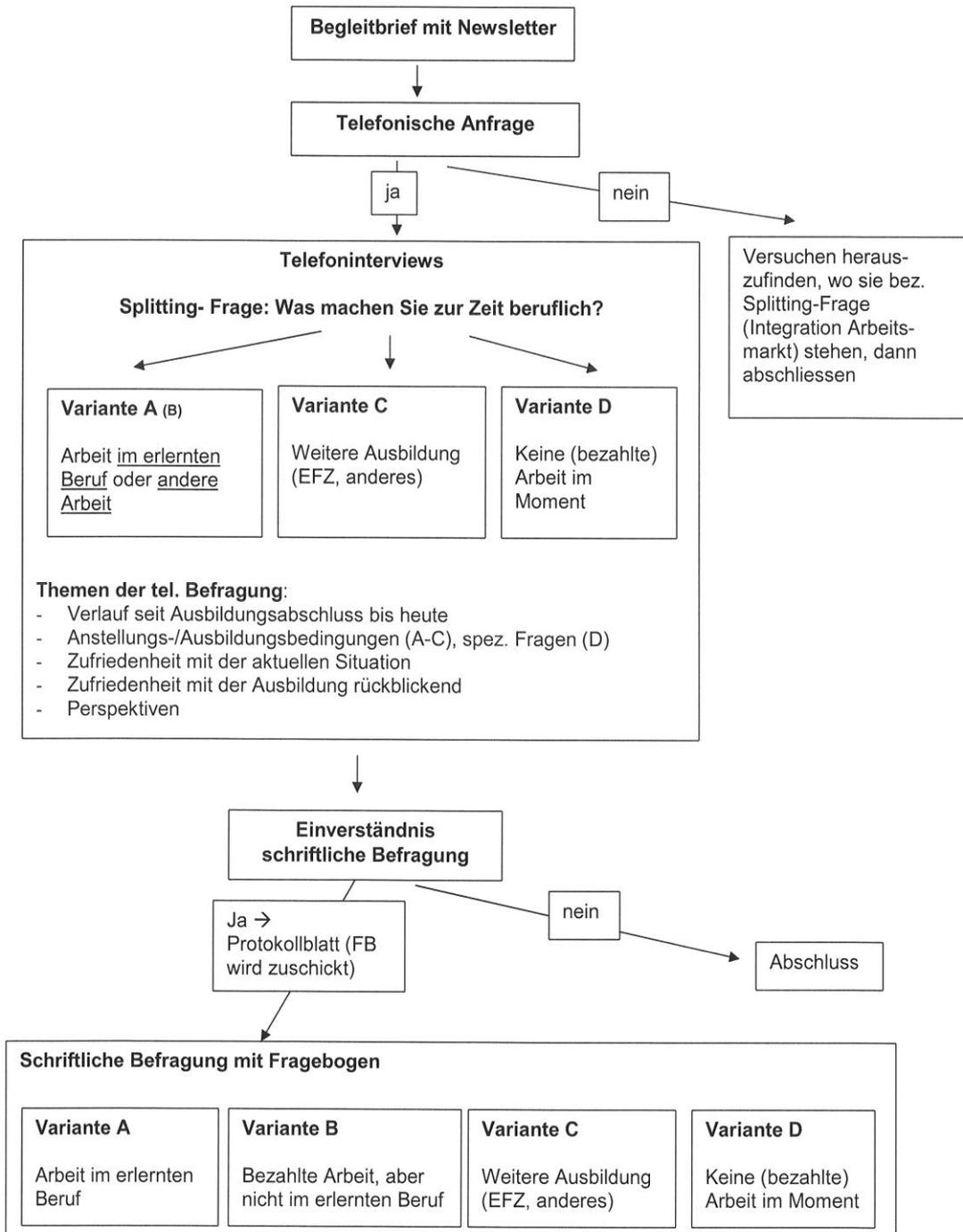
## **Kontakt:**

Interessierte Studierende der HfH im Rahmen ihrer Masterthesen

[claudia.hofmann@hfh.ch](mailto:claudia.hofmann@hfh.ch)

## 2. B.17: Ablauf und Inhalte der Telefoninterviews

### Ablauf und Inhalte der Nachbefragung der EBA-Lernenden in der Hauswirtschaft & Schreinerei August-September 2010



### 3. B.17: Splitting-Frage zur aktuellen Arbeitssituation



Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich  
**Forschungsprojekt B17**

Befragt-NR.....

Name : \_\_\_\_\_

## Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei

**Einleitung:** Sie füllten kurz vor Ende Ihrer Ausbildung vor einem Jahr für uns einen Fragebogen aus, der viele Fragen zu Ihrer Ausbildung, zu Ihrer Situation als Lehrling und Ihren Zukunftsperspektiven enthielt. Dank Ihren Antworten können sich die Verantwortlichen in der Berufsbildung nun ein Bild davon machen, wie es Lehrlingen in dieser Phase des Lebens ergeht und können sich überlegen, wo vielleicht noch Verbesserungen und Unterstützung nötig sind.

Wir haben Sie bei der ersten Befragung gebeten, uns Ihre Adresse zu geben, damit wir wieder mit Ihnen Kontakt aufnehmen können. Wir sind froh, dass Sie sich damals dazu bereit erklärt haben, denn uns interessiert, wie es Ihnen seither ergangen ist, und wo Sie nun im Berufsleben stehen.

#### TEIL 1: EBA-Prüfung und Splitting Frage: Aktuelle Arbeitssituation

**Ich möchte nun als erstes auf Ihre heutige Situation zu sprechen kommen: Was machen Sie im Moment hauptsächlich?** (offen fragen, zuordnen, bei Bedarf nachfragen)

		Weiter mit ...
<input type="checkbox"/>	Arbeite in meinem <u>erlernten Beruf</u> , im <u>Ausbildungsbetrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Arbeite in meinem <u>erlernten Beruf</u> in einem <u>anderen Betrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Absolviere ein <u>Praktikum</u> (im erlernten Beruf oder in anderem)	A (B)
<input type="checkbox"/>	Habe eine <u>bezahlte Arbeit</u> , aber <u>nicht im erlernten Beruf</u> im <u>Ausbildungsbetrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Habe eine <u>bezahlte Arbeit</u> , aber <u>nicht im erlernten Beruf</u> in einem <u>anderen Betrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Mache eine weitere <u>Ausbildung: EFZ im Lehrberuf im Lehrbetrieb</u>	C
<input type="checkbox"/>	Mache eine weitere <u>Ausbildung: EFZ im Lehrberuf in einem anderen Betrieb</u>	C
<input type="checkbox"/>	Mache eine weitere <u>Ausbildung: etwas anderes</u> , nämlich .....	C
<input type="checkbox"/>	Keine (bezahlte) Arbeit im Moment, <u>hauptsächlich etwas anderes</u> <input type="checkbox"/> Arbeitslos, erwerbslos (ohne Beschäftigung) <input type="checkbox"/> Mutterschaft/Vaterschaft <input type="checkbox"/> Militär <input type="checkbox"/> Beschäftigungsmassnahme, vom Arbeitsamt (RAV) zugewiesen <input type="checkbox"/> Etwas anderes .....	D

Falls spontan Angaben zum Arbeitgeber/betrieb genannt werden, notieren (oder direkt bei A(B)2/C2)

## 4. B.17: Fragebogen A (+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)

Befragt-NR. \_\_\_\_\_

NAME: .....

B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer  
Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei

### FRAGEBOGEN **A** (+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)

*Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie ....*

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)



→ **Variante 1:** Es sieht so aus, als habe der/die Interviewte immer noch die damalige Stelle, die er/sie zugesichert hatte (ohne Unterbruch nach der Ausbildung oder zwischendurch)

**Das heisst, das hat damals geklappt und Sie sind direkt nach der Ausbildung in Ihrem Betrieb/in diesem anderen Betrieb angestellt worden und seither immer dort gewesen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ja	→ Auf dem Verlaufsschema eintragen, dann weiter mit <u>Frage 2</u> (Anstellungsbedingungen)
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> nein	→ Weiter mit <u>Frage 1</u> (Verlauf im letzten Jahr)

→ **Variante 2:** Der/die Interviewte hatte beim Ausbildungsabschluss noch nichts konkret in Aussicht oder es sieht so aus, als hätte er/sie jetzt etwas anderes realisiert als damals angegeben.

**Es interessiert uns in diesem Fall, wie Sie zu dieser Anstellung gekommen sind und was Sie alles nach Ausbildungsabschluss gemacht haben!**

→ Weiter mit Frage 1 (Verlauf im letzten Jahr)

**A - 1) Verlauf im letzten Jahr**

**Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?**

**Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?**

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, was/wo, d.h. z.B: in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann (monatweise genügt)

	2009					2010							
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug
Ausbildung (z.B. EFZ)/ WB/Kurs													
Arbeit/Job/ Praktikum													
Arbeitslos													
Ferien													
Militär													
Anderes													

**WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:**

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

**Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!**

**Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!**

**Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?**



**A - 2) Wie heisst der Betrieb genau, in dem Sie im Moment arbeiten, und wo ist er?**

(Falls diese Angaben in den letzten beiden Fragen nicht schon gemacht wurden)

**Name des Betriebs:** .....

**Standort:** .....

**A – 3) Bitte beschreiben Sie mir kurz, was Sie in diesem Betrieb arbeiten, welche Aufgaben Sie in diesem Betrieb haben?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**A – 4) Wie viele Leute arbeiten in Ihrem Betrieb (gemeint ist der ganze Betrieb, nicht nur die Abteilung in der Sie arbeiten)?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> weniger als 6	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> 6 - 9	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> 10-49	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> 50-249	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> mehr als 250
--	--	--	---	---

**A – 5) Genauere Angaben zu den Anstellungsbedingungen**

**Sind Sie ....? :**

<b>Anstell. - dauer</b>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> festangestellt (unbefristet)	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> temporär (befristet) Bis wann dauert der Vertrag? ..... <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Unbestimmt/nach Bedarf
<b>Pensum:</b>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Vollzeit	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Teilzeit -> Pensum: ..... <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> freiwillig <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> gezwungenermassen

<b>Lohn</b>  <b>(bei Bedarf noch einmal Anonymität/ Vertraulichkeit betonen)</b>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> im Stundenlohn angestellt <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Netto:..... <u>oder</u> <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Brutto ..... Fr./Stunde
	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> im Monatslohn angestellt <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Netto:..... <u>oder</u> <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Brutto ..... Fr./Monat
	<b>ACHTUNG bei tiefem Lohn, d.h. weniger als (brutto) 3000.-/Monat oder 16.-/Std.):</b> Nachfragen, ob zu dem genannten Lohn noch andere Lohnbestandteile dazukommen bzw. ob es ein Praktikum ist (Offen fragen, bei Unklarheit Beispiele nennen): (Bei <u>Teilzeit</u> : ebenfalls nachfragen, ob sie noch andere Einkünfte haben)
	<b>Mehrfachnennungen möglich!</b>
	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Praktikumslohn <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Kost und/oder Logis zusätzlich <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> IV-Rente zusätzlich ..... ca. Fr. .... /Monat <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> Arbeitslosengeld zusätzlich ..... ca. Fr. .... /Monat <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> Anderes zusätzlich, nämlich: .....

**A – 6) Haben Sie noch andere Arbeitsstellen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	→ <b>Weiter mit <u>A – 7</u></b>
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	→ <b>Falls Ja:</b> Was für welche? .....

**A - 7) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation?**

						
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> Teils - teils	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**A - 8) Was denken Sie über Ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	Stimmt genau
Ich bin stolz auf den Betrieb, in dem ich arbeite.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich möchte weiterhin in diesem Betrieb arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**A - 9) Wie oft kommt Folgendes bei Ihrer Arbeit im Betrieb vor?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	Sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/immer
Bei meiner Arbeit kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann mitbestimmen, was für Arbeiten ich machen muss.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
An der Arbeit kann ich mein Wissen und Können voll einsetzen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Zeitdruck an der Arbeit ist gross.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss schwierige Sachen machen, die ich noch nicht gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**A-10) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Ihre Arbeit?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	gar nicht	wenig	Ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde oder Kollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen im Betrieb.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Arbeitgeber/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**A-11) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	gar nicht	wenig	Ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Meinen Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meinen Mann oder festen Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde oder Kollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen im Betrieb .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Arbeitgeber/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als \_\_\_\_\_(Hwpr, Schrpr) zurückblicken:**

**A - 12) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?**

- <sub>1</sub> Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage A-13
- <sub>2</sub> Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage A – 13
- <sub>3</sub> Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....  
 ..... → weiter zu Frage A – 14

**A - 13) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher wichtig	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> sehr wichtig
---	---	---	---

**A - 14) Wie zufrieden sind Sie nun rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?**

						
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> teils - teils	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**A - 15) Können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit das, was Sie in der Ausbildung gelernt haben, brauchen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Sehr selten/nie	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher selten	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ab und zu	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> eher oft	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> sehr oft/immer
--	--	--	---	---

**A – 16) Ist der Beruf als \_\_\_\_\_ (Schrpr, Hwpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <small>(ist nicht der Wunschberuf)</small>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> eher nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher ja	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja <small>(ist der Wunschberuf)</small>
---	--	--	---

Die folgenden 2 Fragen nur für Personen, die **nicht im erlernten Beruf** arbeiten!  
 (Danach weiter mit A17)  
 (Die anderen direkt weiter mit Frage A17)

**B 1) Wie wichtig wäre es für Sie, im erlernten Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr) arbeiten zu können? Welche Aussage trifft am ehesten für Sie zu?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Wäre mir sehr wichtig, würde sehr gerne im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Arbeit im erlernten Beruf wäre mir etwas lieber als derzeitige Arbeit	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> Ist mir egal, Hauptsache irgendeine bezahlte Arbeit	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> Nein, sicher nicht im erlernten Beruf
--	--	--	--

**B 2) Sind Sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer Arbeitsstelle im erlernten Beruf?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja
--	--

**A – 17) Sind Sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer EFZ-Lehrstelle im erlernten Beruf?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja
--	--

**A – 18) Besuchen Sie derzeit berufsbegleitend eine Weiterbildung?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich:.....
--	---

**A – 19 Wie sehen Sie sich selbst?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:**

**A – 20) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (ca. die nächsten 3 Jahre)?**

**Möchten Sie in den nächsten 3 Jahren .....?**

<b>Arbeit/Stelle</b>  (pro Unterkat. eine Antwort )	Weiterhin (A) /wieder (B) im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Den Betrieb wechseln	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Weiterbildung/ Ausbildung</b>  (pro Unterkat. eine Antwort )	EFZ in meinem Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Anderes</b>	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die nächsten 3 Jahre? <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich: .....	

## VIELEN DANK!

**Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich schlecht am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur kurzer Fragebogen zum Ankreuzen)?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<b>Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss</b>
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	<p>→ Falls ja:  <b>Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben?</b>                      (Vorlesen → neue Adresse erfassen .....                      .....)    <b>DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</b></p>

**Wir möchten Sie zum Abschluss auch noch darüber informieren, dass wir einen Teil der Betriebe, die Personen mit EBA-Abschluss beschäftigen, befragen möchten. Darunter könnte auch Ihr Betrieb sein. Es geht dabei aber gar nicht um Ihre Person, sondern darum, was die Arbeitgeber allgemein von der neuen Ausbildungsform halten.**

## 5. B.17: Fragebogen C: Weitere Ausbildung (EFZ, andere Ausb.)

Befragt-NR. \_\_\_\_\_

Name: .....

**B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer  
Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei**

### **FRAGEBOGEN C:** **Weitere Ausbildung (EFZ, andere Ausb.)**

*Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie ....*

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)

→ **Variante 1:** Es sieht so aus, als habe der/die Interviewte immer noch die damalige Stelle, die er/sie zugesichert hatte (ohne Unterbruch nach der Ausbildung oder zwischendurch)

**Das heisst, das hat damals geklappt und Sie sind direkt nach der Ausbildung in Ihrem Betrieb/in diesem anderen Betrieb angestellt worden und seither immer dort gewesen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ja	→ Auf dem Verlaufsschema eintragen, dann weiter mit <u>Frage 2</u> (Anstellungsbedingungen)
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> nein	→ Weiter mit <u>Frage 1</u> (Verlauf im letzten Jahr)

→ **Variante 2:** Der/die Interviewte hatte beim Ausbildungsabschluss noch nichts konkret in Aussicht oder es sieht so aus, als hätte er/sie jetzt etwas anderes realisiert als damals angegeben.

**Es interessiert uns in diesem Fall, wie Sie zu dieser Anstellung gekommen sind und was Sie alles nach Ausbildungsabschluss gemacht haben!**

→ Weiter mit Frage 1 (Verlauf im letzten Jahr)

**C - 1) Verlauf im letzten Jahr**

**Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?**

**Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?**

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, was/wo, d.h. z.B: in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), **im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann** (monatweise genügt)

	2009					2010							
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug
Ausbildung (z.B. EFZ)/ WB/Kurs													
Arbeit/Job/ Praktikum													
Arbeitslos													
Ferien													
Militär													
Anderes													

**WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:**

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

**Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!**  
**Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!**  
**Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?**



**C - 2) Wie heisst der Betrieb genau, in dem Sie im Moment die Ausbildung machen, und wo ist er?**

(Falls diese Angaben in den letzten beiden Fragen nicht schon gemacht wurden)

**Name des Betriebs:** .....

**Standort:** .....

**ACHTUNG:** C-3 und C-4 je nach Antwort bei der „Splitting-Frage stellen!

**C – 3) Nachfrage bei denjenigen, die eine EFZ-Lehre machen**

**a) Sind Sie ins erste oder ins zweite Lehrjahr eingestiegen?**

<sub>1</sub> ins 1. Lehrjahr eingestiegen      <sub>2</sub> ins 2. Lehrjahr eingestiegen

**b) Falls EFZ-Lehre nicht im erlernten Beruf: In welchem Beruf?**

..... → weiter mit C5

**C – 4) Nachfrage bei denjenigen, die eine „andere weitere Ausbildung“ machen (nicht EFZ)?**

**a) Bitte beschreiben Sie kurz, um was für eine Ausbildung es sich handelt?**

.....  
.....

**b) Wie lange dauert die Ausbildung? .....**

**c) Welchen Abschluss haben Sie nach dieser Ausbildung?**

.....

**d) Handelt es sich um eine Vollzeit oder eine Teilzeitausbildung?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Vollzeit	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Teilzeit, d.h. ca. ....%)
--	---

**e) Gehen Sie daneben noch einer Erwerbstätigkeit nach?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja, nämlich.....
--	--

**C – 5) Wie viele Leute arbeiten in dem Betrieb, in dem Sie die jetzige Ausbildung machen? Gemeint ist der ganze Betrieb, nicht nur die Abteilung, in der Sie arbeiten.**

-> Frage nur stellen, wenn eine Ausbildung im Betrieb gemacht wird (z.B. EFZ)

<input type="checkbox"/> 1 weniger als 6	<input type="checkbox"/> 2 6 – 9	<input type="checkbox"/> 3 10-49	<input type="checkbox"/> 4 50-249	<input type="checkbox"/> 4 mehr als 250
---	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--

**C - 6) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Ausbildungssituation?**

						
<input type="checkbox"/> 1 ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> 2 sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> 3 ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> 4 teils - teils	<input type="checkbox"/> 5 ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> 6 sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> 7 ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Die folgenden zwei Fragen (C7, C8) nur für Personen, die eine duale Ausbildung (Betrieb + Schule, z.B. EFZ) machen (schulische Ausbildung: weiter mit Frage C9):**

**C - 7) Was denken Sie über Ihren Betrieb, in dem Sie ihre Ausbildung machen?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
Ich bin stolz auf den Betrieb, in dem ich arbeite.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich möchte weiterhin in diesem Betrieb arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**C - 8) Wie oft kommt Folgendes bei Ihrer Arbeit im Betrieb vor?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	Sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/ immer
Bei meiner Arbeit kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann mitbestimmen, was für Arbeiten ich machen muss.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
An der Arbeit kann ich mein Wissen und Können voll einsetzen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Zeitdruck an der Arbeit ist gross.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss schwierige Sachen machen, die ich noch nicht gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C-9) Wie oft kommt Folgendes in der Schule vor?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/ immer
Im Unterricht kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Im Unterricht langweile ich mich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wenn ich nicht am Wochenende/freien Tagen lerne, schaffe ich kaum, was in der Schule von mir verlangt wird.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe in der Schule zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Unterricht ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich im Unterricht überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Unterricht geht so schnell weiter, dass ich Schwierigkeiten habe mitzukommen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich komme kaum nach mit den Hausarbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C -10) Wie schätzen Sie Ihre Leistungen ein?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	schlecht	eher schlecht	durch- schnittlich	eher gut	gut
<b>Personen in EFZ-Ausbildung/dualer Ausbildung</b>					
....In der praktischen Arbeit im Betrieb	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
... im allgemeinbildenden Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
... im berufskundlichen Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>Für Personen in schulischen Ausbild.</b>					
....in der Schule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C-11) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Ihre Ausbildung?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Schulkollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen/-innen im Betrieb.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde/-innen oder Kollegen/-innen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Lehrmeister/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Klassenlehrer/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C-12) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es bei der Ausbildung schwierig wird?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Schulkollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen /-innen im Betrieb .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde/-innen oder Kollegen/-innen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Lehrmeister/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Klassenlehrer/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr) zurückblicken:**

**C - 13) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?**

- 1 Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage C-14
- 2 Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage C-14
- 3 Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....

..... → dann weiter zu Frage C-15

**C - 14) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher wichtig	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> sehr wichtig
---	---	---	---

**C - 15) Wie zufrieden sind Sie nun rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?**

						
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> teils - teils	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

**C - 16) Können Sie bei Ihrer jetzigen Ausbildung das, was Sie in Ihrer ersten Ausbildung gelernt haben, brauchen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> sehr selten/nie	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher selten	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ab und zu	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> eher oft	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> sehr oft/immer
--	--	--	---	---

**C - 17) Ist der Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein (ist nicht der Wunschberuf)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> eher nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher ja	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja (ist der Wunschberuf)
--	--	--	--

**C - 18) Wie sehen Sie sich selbst?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:**

**C – 19) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft nach Abschluss der Ausbildung, die Sie im Moment machen? Möchten Sie nach Abschluss der Ausbildung....?**

<b>Arbeit/Stelle</b>  (pro Unterkat. eine Antwort )	Weiterhin/(wieder) im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Den Betrieb wechseln	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Weiterbildung/ Ausbildung</b>  (pro Unterkat. eine Antwort )	EFZ in meinem Beruf machen (falls schon dran - - - >>).....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> bin gerade daran
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Anderes</b>	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung? <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich: .....	

**VIELEN DANK!**

Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich schlecht am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur zum Ankreuzen)?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<b>Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss</b>
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	<p>→ Falls ja:  <b>Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben?</b>                  (Vorlesen → neue Adresse erfassen .....                  .....                  .....)  <b>DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</b></p>

**Wir möchten Sie zum Abschluss auch noch darüber informieren, dass wir einen Teil der Betriebe, die Personen mit EBA-Abschluss beschäftigen, befragen möchten. Darunter könnte auch Ihr Betrieb sein. Es geht dabei aber gar nicht um Ihre Person, sondern darum, was die Arbeitgeber allgemein von der neuen Ausbildungsform halten.**

## 6. B.17: Fragebogen D: Ohne bezahlte ARBEIT

Befragt-NR. _____ Name: _____
----------------------------------

**B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer  
 Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei**

# FRAGEBOGEN **D**:

## Ohne bezahlte ARBEIT

**D - 1) Was machen Sie gegenwärtig sonst noch?**

	nein	ja
Suchen Sie eine Arbeit in Ihrem erlernten Beruf?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Suchen Sie irgendeine bezahlte Arbeit, einen Job?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Suchen Sie eine EFZ-Lehrstelle im erlernten Beruf?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Suchen Sie eine EFZ-Lehrstelle in einem anderen Beruf?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Sind Sie arbeitslos gemeldet (beim RAV, Arbeitsamt)?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Besorgen Sie einen eigenen Haushalt?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Arbeiten Sie ehrenamtlich?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Machen Sie Ferien, nehmen Sie sich eine Auszeit?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Machen Sie einen Sprachaufenthalt oder einen Sprachkurs?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Machen Sie etwas anderes? Was? → .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

***Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie ....***

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)

***Uns interessiert, was das letzte Jahr alles so bei Ihnen gegangen ist (→ D1)!***

**D - 1) Verlauf im letzten Jahr**

**Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?**

**Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?**

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, **was/wo**, d.h. z.B: in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), **im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann** (monatweise genügt)

	2009					2010							
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug
<b>Ausbildung</b> (z.B. EFZ)/ WB/Kurs													
<b>Arbeit/Job/</b> <b>Praktikum</b>													
<b>Arbeitslos</b>													
<b>Ferien</b>													
<b>Militär</b>													
<b>Anderes</b>													

**WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:**

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

**Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!**

**Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!**

**Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?**



**D - 3) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Situation?**

						
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
ausserordentlich unzufrieden	sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils - teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**D-4 Wie stark sind Sie durch die folgenden Probleme belastet?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	sehr	ein wenig	eher nicht	überhaupt nicht
Finanzielle Probleme, zu wenig Geld.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Unsicherheit, wie es weitergehen soll.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Negative Reaktionen von Bekannten, Freunden oder der Familie.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Zu viel Zeit, Langeweile, kein geregelter Tagesablauf.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Minderwertigkeitsgefühl, Enttäuschung, nicht anerkannt sein, gebraucht werden.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mühsame Stellensuche (Aufwand, Absagen)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Anderes, nämlich .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**D-5) Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe dafür, dass Sie im Moment keine Stelle haben?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	nein	ja
Bin verhindert durch äussere Gründe (z.B. Militär, Mutterschaft, anderes) ..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Pech .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Nicht genug Berufserfahrung .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Gesundheitliche Gründe (z.B. Krankheit, Unfall) .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Schlechte Noten/Leistungen an der Abschlussprüfung/in der Ausbildung ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Weiss nicht, wie bei der Stellensuche vorgehen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Unterstützung fehlt .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Wirtschaftliche Situation (nicht genug Stellen) .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Andere Gründe, nämlich .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

**D-6) Wie viele Stellenbewerbungen haben Sie seit Ausbildungsabschluss ungefähr geschrieben?**

**Anzahl Bewerbungen:** ⇒ Bitte angeben .....

**D-7) Hat jemand mit Ihnen geübt oder Ihnen gezeigt, ....**

	nein	ja
... wie man Bewerbungsunterlagen erstellt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
... wie man bei einem Bewerbungsgespräch auftritt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
... wie man Betriebe findet, bei denen man sich um eine Stelle bewerben kann.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**D-8) Wer unterstützt Sie bei der Stellensuche?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Freund/innen oder Kolleg/innen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ehemalige/r Lehrmeister/in.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ehemalige/r Berufsschullehrer/in.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Berater/in im RAV (Arbeitslosenberatung)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**D-9) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Sie und Ihre Situation?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Freund/innen oder Kolleg/innen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Berater RAV (Arbeitslosenberatung)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**D-10) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn Ihre Situation für Sie schwierig wird?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Meinen Vater .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meinen Mann oder festen Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Freund/innen oder Kolleg/innen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Berater RAV (Arbeitslosenberatung)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**D-11) Wie kommen Sie im Moment finanziell über die Runden? Wer/was unterstützt Sie?**

(offen fragen & zuordnen, Nachfragen, ob weitere Quellen, Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	Taggelder der Arbeitslosenversicherung
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Taggelder der Invalidenversicherung oder Rente
<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	Ersparnes
<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	Unterstützung der Eltern (finanziell, Kost & Logis)
<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	Andere Einnahmequelle, nämlich .....

**D-12) Wünschen Sie sich im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Situation mehr Unterstützung?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ja, sicher	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher ja	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher nein	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> nein, sicher nicht
---	--	--	---

Folgende Frage nur stellen, wenn unter D12 „Ja, sicher“ oder „eher ja“ geantwortet wurde:

**D-13) Von wem wünschen Sie sich Unterstützung, und welche Unterstützung wäre für Sie nützlich?**

.....

.....

.....

.....

**Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als \_\_\_\_ (Schrpr, Hwpr) zurückblicken:**

**D - 14) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?**

- <sub>1</sub> Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage D-15
- <sub>2</sub> Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage D-15
- <sub>3</sub> Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....

..... → dann weiter zu Frage D – 16)

**D - 15) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher wichtig	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> sehr wichtig
---	---	---	---

**D - 16) Wie zufrieden sind Sie nun rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?**

						
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
ausserordentlich unzufrieden	sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils - teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**D - 17) Ist der Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?**

<input type="checkbox"/> 1 nein (ist nicht der Wunschberuf)	<input type="checkbox"/> 1 eher nein	<input type="checkbox"/> 2 eher ja	<input type="checkbox"/> 2 ja (ist der Wunschberuf)
---	---	---------------------------------------	---

**D - 18) Wie wichtig wäre es für Sie, im erlernten Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr) arbeiten zu können? Welche Aussage trifft am ehesten für Sie zu?**

<input type="checkbox"/> 1 Wäre mir sehr wichtig, würde sehr gerne im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> 2 Arbeit im erlernten Beruf wäre mir etwas lieber als irgendeine Arbeit	<input type="checkbox"/> 3 Ist mir egal, Hauptsache irgendeine bezahlte Arbeit	<input type="checkbox"/> 4 Nein, sicher nicht im erlernten Beruf
---	---	---	---

**D - 19) Wie sehen Sie sich selbst?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**D - 20) Haben Sie konkrete Aussichten auf eine Arbeitsstelle oder eine Lehrstelle, d.h. haben Sie eine Arbeitsstelle oder Lehrstelle zugesichert?**

→ Offen fragen, entsprechende Antwort ankreuzen, ev. mehrere Antworten sind möglich

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	ja, eine Arbeitsstelle im erlernten Beruf
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	ja, eine bezahlte Arbeit, aber nicht im erlernten Beruf
<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	ja, eine Lehrstelle im erlernten Beruf (EFZ)
<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	ja, eine Lehrstelle/Ausbildungsplatz, aber nicht im erlernten Beruf (EFZ), nämlich: .....
<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	Andere konkrete Aussichten, nämlich: .....
<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>	nein, keine konkreten Zusicherungen und Aussichten

**Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:**

**D – 21) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (ca. die nächsten 3 Jahre)?**

**Möchten Sie in den nächsten 3 Jahren .....?**

<b>Arbeit/Stelle</b> (pro Unterkat. eine Antwort )	Im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Anspruchsvolle Aufgaben und Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Weiterbildung/ Ausbildung</b> (pro Unterkat. eine Antwort )	EFZ in meinem Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Anderes</b>	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die nächsten 3 Jahre? <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich: .....	

**VIELEN DANK!**

**Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich schlecht am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur zum Ankreuzen)?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	→ Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	→ Falls ja: <b>Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben (Vorlesen)?</b> <hr/> <b>DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</b>

# Anhang

# 1. Projektbeschreibung B.17

## B.17 EBA-Laufbahnen in den Branchen Schreinerei und Hauswirtschaft (2010-2011)

Team: Kurt Häfeli, Claudia Hofmann

### Ausgangslage und Fragestellung

Mit der Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes (1.1.2004) wurde die „Anlehre“ durch die neue zweijährige Grundbildung mit Berufsattest ersetzt. Diese setzt auf eine stärkere Standardisierung der Ausbildungsinhalte und -ziele, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen zu verbessern. Von verschiedenen Seiten wird allerdings befürchtet, dass manche Jugendliche den neuen Anforderungen nicht gewachsen sind und in der Folge auch ihre berufliche Integration gefährdet ist.

Die grossen Branchen, Gastronomie und Detailhandel, starteten 2005 mit den neuen Ausbildungen. Eine im Zeitraum 2005-2008 durchgeführte Studie der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zusammenarbeit mit dem SRED (Service de la Recherche en Education) in Genf untersuchte im Rahmen einer Längsschnittstudie gesamtschweizerisch die berufliche Entwicklung von Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung in diesen beiden Branchen (Kammermann, Amos, Hofmann & Hättich, 2009; Informationen unter [www.hfh.ch/forschung](http://www.hfh.ch/forschung) vgl. Studie B.5: Grundbildung mit Berufsattest und Arbeitsmarktfähigkeit).

Weitere Branchen erarbeiteten in den folgenden Jahren neue Ausbildungsgänge, u.a. für die beiden Berufe „Schreinerpraktiker/in“ und „Hauswirtschaftspraktiker/in“, die insbesondere auch für eher praktisch veranlagte, schulisch schwächere Jugendliche attraktiv sind. Aus diesem Grund wird neu eine Anschlussstudie (B.17) an die bestehende Studie angereicht (2009-2011), auch um den unterschiedlichen Konzepten und Populationen, die wir in den verschiedenen Branchen vorfinden, Rechnung zu tragen.

Es geht wie bereits in der Vorläuferstudie um folgende Fragen:

1. Welche Jugendlichen absolvieren eine Grundbildung mit Berufsattest (u.a. schulische Herkunft, sozialer Hintergrund)?
2. Wie erleben und bewerten sie die Ausbildung (Belastung in Schule und Betrieb, Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten, usw.)?
3. Wie sieht ihre berufliche Situation nach Abschluss der Ausbildung aus (Stichworte „Arbeitsmarktfähigkeit“, „Durchlässigkeit“)? Von Interesse ist auch die Frage, welche Faktoren (sozial-strukturelle, ausbildungsbezogene, persönliche) zum Gelingen des beruflichen Einstiegs beitragen und welche ihn eher erschweren.

## **Methode**

Im Zentrum der Befragung steht die Sicht der Lernenden: Am Ende ihrer Ausbildung werden sie in ihren Berufsfachschulklassen schriftlich (Mai/Juni 2009 N= ca. 100+100) über ihre bisherige Berufslaufbahn und ihre Ausbildungssituation befragt. Ein Jahr später sollen sie telefonisch (August/September 2010) kontaktiert werden, damit die aktuelle berufliche Situation nach Ausbildungsabschluss eruiert werden kann. Ergänzend dazu werden die Perspektiven von betrieblichen Berufsbildenden, Lehrpersonen in Berufsfachschulen und arbeitgebenden Betrieben erhoben: Fragebogen an die Lehrpersonen der Berufsfachschule (N= ca. 20 und telefonische Befragung von betrieblichen Berufsbildenden (n= ca. 30) im Mai/Juni 2009, eine schriftliche Befragung von arbeitgebenden Betrieben im August/September 2010. Die Befragungen werden voraussichtlich in folgenden Deutschschweizer Kantonen durchgeführt: Zürich, St. Gallen, Bern, Basel und Luzern.

**Projektdauer:** 4/2009 bis 3/2011

## **Projektteam und Kontakt**

Prof. Dr. Kurt Häfeli (Leitung)

lic. phil. Claudia Hofmann

## **Kontakt:**

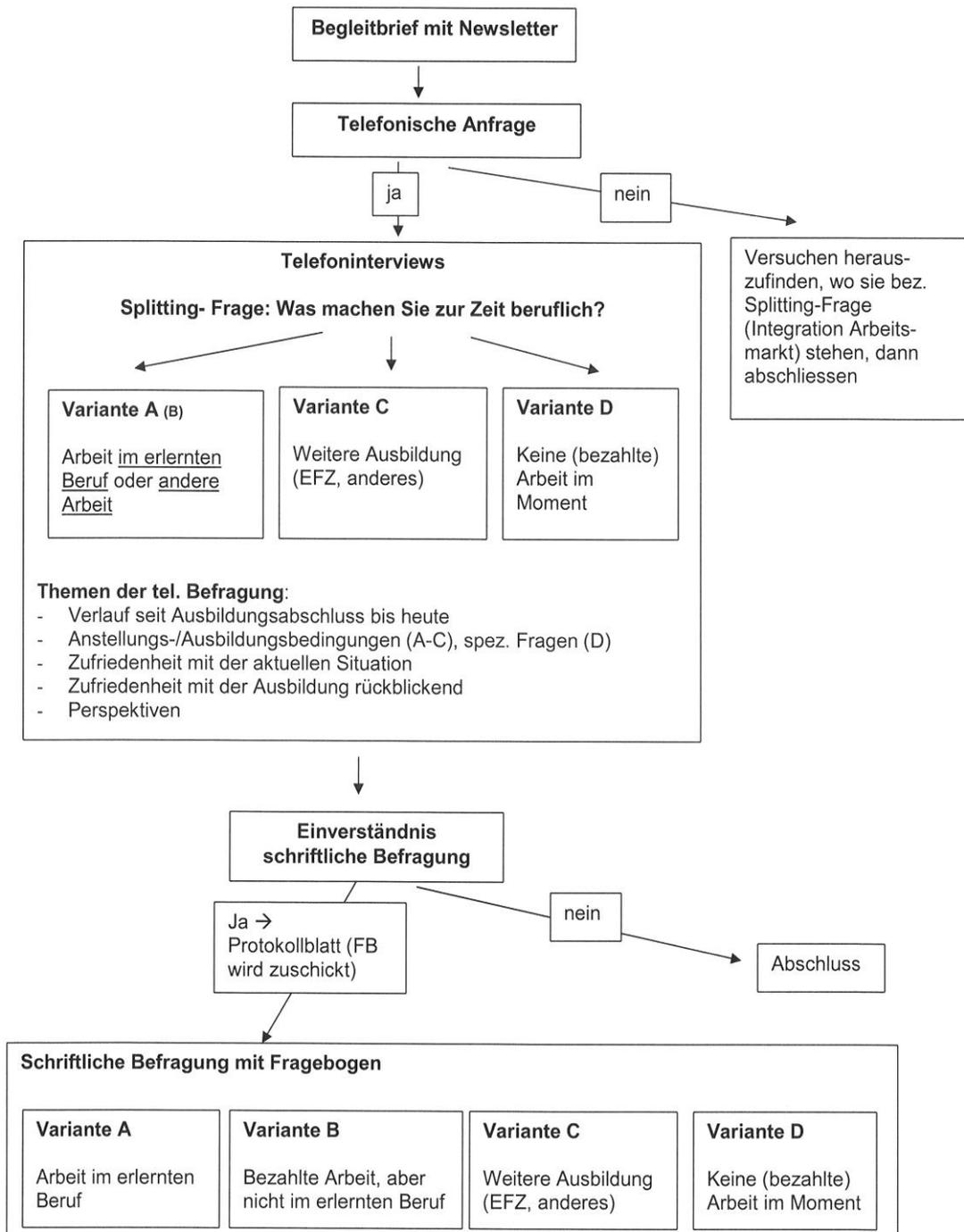
Interessierte Studierende der HfH im Rahmen ihrer Masterthesen

[claudia.hofmann@hfh.ch](mailto:claudia.hofmann@hfh.ch)

## 2. B.17: Ablauf und Inhalte der Telefoninterviews

Ablauf und Inhalte der Nachbefragung der EBA-Lernenden in der  
Hauswirtschaft & Schreinerei

August-September 2010



### 3. B.17: Splitting-Frage zur aktuellen Arbeitssituation



Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich  
**Forschungsprojekt B17**

**Befragt-NR.....**  
 Name : \_\_\_\_\_

## Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei

**Einleitung:** Sie füllten kurz vor Ende Ihrer Ausbildung vor einem Jahr für uns einen Fragebogen aus, der viele Fragen zu Ihrer Ausbildung, zu Ihrer Situation als Lehrling und Ihren Zukunftsperspektiven enthielt. Dank Ihren Antworten können sich die Verantwortlichen in der Berufsbildung nun ein Bild davon machen, wie es Lehrlingen in dieser Phase des Lebens ergeht und können sich überlegen, wo vielleicht noch Verbesserungen und Unterstützung nötig sind.

Wir haben Sie bei der ersten Befragung gebeten, uns Ihre Adresse zu geben, damit wir wieder mit Ihnen Kontakt aufnehmen können. Wir sind froh, dass Sie sich damals dazu bereit erklärt haben, denn uns interessiert, wie es Ihnen seither ergangen ist, und wo Sie nun im Berufsleben stehen.

#### TEIL 1: EBA-Prüfung und Splitting Frage: Aktuelle Arbeitssituation

**Ich möchte nun als erstes auf Ihre heutige Situation zu sprechen kommen: Was machen Sie im Moment hauptsächlich?** (offen fragen, zuordnen, bei Bedarf nachfragen)

		Weiter mit ...
<input type="checkbox"/>	Arbeite in meinem <u>erlernten Beruf</u> , im <u>Ausbildungsbetrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Arbeite in meinem <u>erlernten Beruf</u> in einem <u>anderen Betrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Absolviere ein <u>Praktikum</u> (im erlernten Beruf oder in anderem)	A (B)
<input type="checkbox"/>	Habe eine <u>bezahlte Arbeit</u> , aber <u>nicht im erlernten Beruf</u> im <u>Ausbildungsbetrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Habe eine <u>bezahlte Arbeit</u> , aber <u>nicht im erlernten Beruf</u> in einem <u>anderen Betrieb</u>	A (B)
<input type="checkbox"/>	Mache eine weitere <u>Ausbildung</u> : <u>EFZ im Lehrberuf im Lehrbetrieb</u>	C
<input type="checkbox"/>	Mache eine weitere <u>Ausbildung</u> : <u>EFZ im Lehrberuf in einem anderen Betrieb</u>	C
<input type="checkbox"/>	Mache eine weitere <u>Ausbildung</u> : etwas <u>anderes</u> , nämlich .....	C
<input type="checkbox"/>	Keine (bezahlte) Arbeit im Moment, <u>hauptsächlich</u> etwas anderes <input type="checkbox"/> 1 Arbeitslos, erwerbslos (ohne Beschäftigung) <input type="checkbox"/> 2 Mutterschaft/Vaterschaft <input type="checkbox"/> 3 Militär <input type="checkbox"/> 4 Beschäftigungsmassnahme, vom Arbeitsamt (RAV) zugewiesen <input type="checkbox"/> 5 Etwas anderes .....	D

Falls spontan Angaben zum Arbeitgeber/betrieb genannt werden, notieren (oder direkt bei A(B)2/C2)

## 4. B.17: Fragebogen A (+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)

Befragt-NR. \_\_\_\_\_

NAME: .....

B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer  
Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei

### FRAGEBOGEN **A** (+B): ARBEIT (im erlernten Beruf oder andere Arbeit)

*Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie ....*

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)



→ **Variante 1:** Es sieht so aus, als habe der/die Interviewte immer noch die damalige Stelle, die er/sie zugesichert hatte (ohne Unterbruch nach der Ausbildung oder zwischendurch)

**Das heisst, das hat damals geklappt und Sie sind direkt nach der Ausbildung in Ihrem Betrieb/in diesem anderen Betrieb angestellt worden und seither immer dort gewesen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ja	→ Auf dem Verlaufsschema eintragen, dann weiter mit <u>Frage 2</u> (Anstellungsbedingungen)
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> nein	→ Weiter mit <u>Frage 1</u> (Verlauf im letzten Jahr)

→ **Variante 2:** Der/die Interviewte hatte beim Ausbildungsabschluss noch nichts konkret in Aussicht oder es sieht so aus, als hätte er/sie jetzt etwas anderes realisiert als damals angegeben.

**Es interessiert uns in diesem Fall, wie Sie zu dieser Anstellung gekommen sind und was Sie alles nach Ausbildungsabschluss gemacht haben!**

→ Weiter mit Frage 1 (Verlauf im letzten Jahr)

**A - 1) Verlauf im letzten Jahr**

**Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?**

**Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?**

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, **was/wo**, d.h. z.B: in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), **im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann** (monatweise genügt)

	2009					2010								
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	
Ausbildung (z.B. EFZ)/WB/Kurs														
Arbeit/Job/Praktikum														
Arbeitslos														
Ferien														
Militär														
Anderes														

**WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:**

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

**Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!**

**Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!**

**Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?**



**A - 2) Wie heisst der Betrieb genau, in dem Sie im Moment arbeiten, und wo ist er?**

(Falls diese Angaben in den letzten beiden Fragen nicht schon gemacht wurden)

**Name des Betriebs:** .....

**Standort:** .....

**A – 3) Bitte beschreiben Sie mir kurz, was Sie in diesem Betrieb arbeiten, welche Aufgaben Sie in diesem Betrieb haben?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**A – 4) Wie viele Leute arbeiten in Ihrem Betrieb (gemeint ist der ganze Betrieb, nicht nur die Abteilung in der Sie arbeiten)?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> weniger als 6	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> 6 - 9	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> 10-49	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> 50-249	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> mehr als 250
--	--	--	---	---

**A – 5) Genauere Angaben zu den Anstellungsbedingungen**

**Sind Sie ....? :**

<b>Anstell. - dauer</b>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> festangestellt (unbefristet)	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> temporär (befristet) Bis wann dauert der Vertrag? .....  <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Unbestimmt/nach Bedarf
<b>Pensum:</b>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Vollzeit	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Teilzeit -> Pensum: .....  <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> freiwillig  <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> gezwungenermassen

<b>Lohn</b>  <b>(bei Bedarf noch einmal Anonymität/ Vertraulichkeit betonen)</b>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> im Stundenlohn angestellt <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Netto:..... <u>oder</u> <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Brutto ..... Fr./Stunde
	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> im Monatslohn angestellt <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Netto:..... <u>oder</u> <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Brutto ..... Fr./Monat
	<b>ACHTUNG bei tiefem Lohn, d.h. weniger als (brutto) 3000.-/Monat oder 16.-/Std.):</b> Nachfragen, ob zu dem genannten Lohn noch andere Lohnbestandteile dazukommen bzw. ob es ein Praktikum ist (Offen fragen, bei Unklarheit Beispiele nennen): (Bei <u>Teilzeit</u> : ebenfalls nachfragen, ob sie noch andere Einkünfte haben)
	<b>Mehrfachnennungen möglich!</b>
	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Praktikumslohn
	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Kost und/oder Logis zusätzlich
	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> IV-Rente zusätzlich ..... ca. Fr. .... /Monat
	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> Arbeitslosengeld zusätzlich ..... ca. Fr. .... /Monat
	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> Anderes zusätzlich, nämlich: .....

**A – 6) Haben Sie noch andere Arbeitsstellen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	→ Weiter mit <u>A – 7</u>
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	→ Falls Ja: Was für welche? .....

**A - 7) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation?**

						
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> Teils - teils	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**A - 8) Was denken Sie über Ihren Betrieb, in dem Sie jetzt arbeiten?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	Stimmt genau
Ich bin stolz auf den Betrieb, in dem ich arbeite.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich möchte weiterhin in diesem Betrieb arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**A - 9) Wie oft kommt Folgendes bei Ihrer Arbeit im Betrieb vor?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	Sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/ immer
Bei meiner Arbeit kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann mitbestimmen, was für Arbeiten ich machen muss.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
An der Arbeit kann ich mein Wissen und Können voll einsetzen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Zeitdruck an der Arbeit ist gross.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss schwierige Sachen machen, die ich noch nicht gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**A-10) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Ihre Arbeit?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	gar nicht	wenig	Ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde oder Kollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen im Betrieb.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Arbeitgeber/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**A-11) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	gar nicht	wenig	Ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Meinen Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meinen Mann oder festen Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde oder Kollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen im Betrieb .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Arbeitgeber/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als \_\_\_\_\_(Hwpr, Schrpr) zurückblicken:**

**A - 12) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?**

- <sub>1</sub> Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage A-13
- <sub>2</sub> Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage A – 13
- <sub>3</sub> Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....

..... → weiter zu Frage A – 14

**A - 13) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher wichtig	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> sehr wichtig
---	---	---	---

**A - 14) Wie zufrieden sind Sie nun rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?**

						
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> teils - teils	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**A - 15) Können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit das, was Sie in der Ausbildung gelernt haben, brauchen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Sehr selten/nie	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher selten	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ab und zu	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> eher oft	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> sehr oft/immer
--	--	--	---	---

**A – 16) Ist der Beruf als \_\_\_\_\_ (Schrpr, Hwpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <small>(ist nicht der Wunschberuf)</small>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> eher nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher ja	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja <small>(ist der Wunschberuf)</small>
---	--	--	---

Die folgenden 2 Fragen nur für Personen, die **nicht im erlernten Beruf** arbeiten!  
(Danach weiter mit A17)  
(Die anderen direkt weiter mit Frage A17)

**B 1) Wie wichtig wäre es für Sie, im erlernten Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr) arbeiten zu können? Welche Aussage trifft am ehesten für Sie zu?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Wäre mir sehr wichtig, würde sehr gerne im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Arbeit im erlernten Beruf wäre mir etwas lieber als derzeitige Arbeit	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> Ist mir egal, Hauptsache irgendeine bezahlte Arbeit	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> Nein, sicher nicht im erlernten Beruf
--	--	--	--

**B 2) Sind Sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer Arbeitsstelle im erlernten Beruf?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja
--	--

**A – 17) Sind Sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer EFZ-Lehrstelle im erlernten Beruf?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja
--	--

**A – 18) Besuchen Sie derzeit berufsbegleitend eine Weiterbildung?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich:.....
--	---

**A – 19 Wie sehen Sie sich selbst?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:**

**A – 20) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (ca. die nächsten 3 Jahre)?**

**Möchten Sie in den nächsten 3 Jahren .....**

<b>Arbeit/Stelle</b>	Weiterhin (A) /wieder (B) im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Den Betrieb wechseln	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
(pro Unterkat. eine Antwort )	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Weiterbildung/ Ausbildung</b>	EFZ in meinem Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
(pro Unterkat. eine Antwort )	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Anderes</b>	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die nächsten 3 Jahre? <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich: .....	

## VIELEN DANK!

**Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich schlecht am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur kurzer Fragebogen zum Ankreuzen)?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<b>Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss</b>
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	<p><b>→ Falls ja:</b>  <b>Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben?</b>          (Vorlesen → neue Adresse erfassen .....          .....          .....)</p> <p><b>DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</b></p>

**Wir möchten Sie zum Abschluss auch noch darüber informieren, dass wir einen Teil der Betriebe, die Personen mit EBA-Abschluss beschäftigen, befragen möchten. Darunter könnte auch Ihr Betrieb sein. Es geht dabei aber gar nicht um Ihre Person, sondern darum, was die Arbeitgeber allgemein von der neuen Ausbildungsform halten.**

## 5. B.17: Fragebogen C: Weitere Ausbildung (EFZ, andere Ausb.)

Befragt-NR. \_\_\_\_\_

Name: .....

**B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer  
Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei**

### **FRAGEBOGEN C:** **Weitere Ausbildung (EFZ, andere Ausb.)**

***Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie ....***

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)

→ **Variante 1:** Es sieht so aus, als habe der/die Interviewte immer noch die damalige Stelle, die er/sie zugesichert hatte (ohne Unterbruch nach der Ausbildung oder zwischendurch)

**Das heisst, das hat damals geklappt und Sie sind direkt nach der Ausbildung in Ihrem Betrieb/in diesem anderen Betrieb angestellt worden und seither immer dort gewesen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ja	→ Auf dem Verlaufsschema eintragen, dann weiter mit <u>Frage 2</u> (Anstellungsbedingungen)
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> nein	→ Weiter mit <u>Frage 1</u> (Verlauf im letzten Jahr)

→ **Variante 2:** Der/die Interviewte hatte beim Ausbildungsabschluss noch nichts konkret in Aussicht oder es sieht so aus, als hätte er/sie jetzt etwas anderes realisiert als damals angegeben.

**Es interessiert uns in diesem Fall, wie Sie zu dieser Anstellung gekommen sind und was Sie alles nach Ausbildungsabschluss gemacht haben!**

→ Weiter mit Frage 1 (Verlauf im letzten Jahr)

**C - 1) Verlauf im letzten Jahr**

**Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?**

**Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?**

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, **was/wo**, d.h. z.B: in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), **im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann** (monatweise genügt)

	2009					2010								
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	
Ausbildung (z.B. EFZ)/ WB/Kurs														
Arbeit/Job/ Praktikum														
Arbeitslos														
Ferien														
Militär														
Anderes														

**WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:**

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

**Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!**

**Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!**

**Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?**



**C - 2) Wie heisst der Betrieb genau, in dem Sie im Moment die Ausbildung machen, und wo ist er?**

(Falls diese Angaben in den letzten beiden Fragen nicht schon gemacht wurden)

**Name des Betriebs:** .....

**Standort:** .....

**ACHTUNG:** C-3 und C-4 je nach Antwort bei der „Splitting-Frage stellen!

**C – 3) Nachfrage bei denjenigen, die eine EFZ-Lehre machen**

**a) Sind Sie ins erste oder ins zweite Lehrjahr eingestiegen?**

<sub>1</sub> ins 1. Lehrjahr eingestiegen      <sub>2</sub> ins 2. Lehrjahr eingestiegen

**b) Falls EFZ-Lehre nicht im erlernten Beruf: In welchem Beruf?**

.....→ weiter mit C5

**C – 4) Nachfrage bei denjenigen, die eine „andere weitere Ausbildung“ machen (nicht EFZ)?**

**a) Bitte beschreiben Sie kurz, um was für eine Ausbildung es sich handelt?**

.....  
.....

**b) Wie lange dauert die Ausbildung? .....**

**c) Welchen Abschluss haben Sie nach dieser Ausbildung?**

.....

**d) Handelt es sich um eine Vollzeit oder eine Teilzeitausbildung?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> Vollzeit	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Teilzeit, d.h. ca. ....%)
--	---

**e) Gehen Sie daneben noch einer Erwerbstätigkeit nach?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja, nämlich.....
--	--

**C – 5) Wie viele Leute arbeiten in dem Betrieb, in dem Sie die jetzige Ausbildung machen? Gemeint ist der ganze Betrieb, nicht nur die Abteilung, in der Sie arbeiten.**

-> Frage nur stellen, wenn eine Ausbildung im Betrieb gemacht wird (z.B. EFZ)

<input type="checkbox"/> 1 weniger als 6	<input type="checkbox"/> 2 6 – 9	<input type="checkbox"/> 3 10-49	<input type="checkbox"/> 4 50-249	<input type="checkbox"/> 4 mehr als 250
---	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--

**C - 6) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Ausbildungssituation?**

						
<input type="checkbox"/> 1 ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> 2 sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> 3 ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> 4 teils - teils	<input type="checkbox"/> 5 ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> 6 sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> 7 ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Die folgenden zwei Fragen (C7, C8) nur für Personen, die eine duale Ausbildung (Betrieb + Schule, z.B. EFZ) machen (schulische Ausbildung: weiter mit Frage C9):**

**C - 7) Was denken Sie über Ihren Betrieb, in dem Sie ihre Ausbildung machen?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt genau
Ich bin stolz auf den Betrieb, in dem ich arbeite.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb ist ein Ort, wo ich gerne bin.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich möchte weiterhin in diesem Betrieb arbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Mein Betrieb bietet gute Aufstiegschancen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**C - 8) Wie oft kommt Folgendes bei Ihrer Arbeit im Betrieb vor?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	Sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/immer
Bei meiner Arbeit kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann mitbestimmen, was für Arbeiten ich machen muss.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
An der Arbeit kann ich mein Wissen und Können voll einsetzen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Zeitdruck an der Arbeit ist gross.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss schwierige Sachen machen, die ich noch nicht gelernt habe.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann meine Arbeit selbständig einteilen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich bei der Arbeit überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich muss Sachen machen, die mir zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C-9) Wie oft kommt Folgendes in der Schule vor?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	sehr selten/nie	eher selten	ab & zu	eher oft	sehr oft/immer
Im Unterricht kann ich viel dazulernen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Im Unterricht langweile ich mich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wenn ich nicht am Wochenende/freien Tagen lerne, schaffe ich kaum, was in der Schule von mir verlangt wird.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe in der Schule zu viel zu tun.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Unterricht ist abwechslungsreich.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich fühle mich im Unterricht überfordert.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Der Unterricht geht so schnell weiter, dass ich Schwierigkeiten habe mitzukommen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich komme kaum nach mit den Hausarbeiten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C -10) Wie schätzen Sie Ihre Leistungen ein?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	schlecht	eher schlecht	durchschnittlich	eher gut	gut
<b>Personen in EFZ-Ausbildung/dualer Ausbildung</b>					
...In der praktischen Arbeit im Betrieb	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
... im allgemeinbildenden Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
... im berufskundlichen Unterricht	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<b>Für Personen in schulischen Ausbild.</b>					
...in der Schule	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C-11) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Ihre Ausbildung?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Schulkollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen/-innen im Betrieb.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde/-innen oder Kollegen/-innen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Lehrmeister/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Klassenlehrer/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**C-12) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es bei der Ausbildung schwierig wird?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Schulkollegen/-innen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine besten Arbeitskollegen /-innen im Betrieb .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Meine Freunde/-innen oder Kollegen/-innen ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Lehrmeister/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mein/e Klassenlehrer/in.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Andere ⇒ Bitte angeben _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr) zurückblicken:**

**C - 13) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?**

- 1 Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage C-14
- 2 Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage C-14
- 3 Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....

..... → dann weiter zu Frage C-15

**C - 14) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher wichtig	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> sehr wichtig
---	---	---	---

**C - 15) Wie zufrieden sind Sie nun rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?**

						
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ausserordentlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> sehr unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ziemlich unzufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> teils - teils	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> ziemlich zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> sehr zufrieden	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

**C - 16) Können Sie bei Ihrer jetzigen Ausbildung das, was Sie in Ihrer ersten Ausbildung gelernt haben, brauchen?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> sehr selten/nie	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher selten	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ab und zu	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> eher oft	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> sehr oft/immer
--	--	--	---	---

**C - 17) Ist der Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein (ist nicht der Wunschberuf)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> eher nein	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher ja	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja (ist der Wunschberuf)
--	--	--	--

**C – 18) Wie sehen Sie sich selbst?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:**

**C – 19) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft nach Abschluss der Ausbildung, die Sie im Moment machen? Möchten Sie nach Abschluss der Ausbildung....?**

<b>Arbeit/Stelle</b>  (pro Unterkat. eine Antwort )	Weiterhin/(wieder) im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Den Betrieb wechseln	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Weiterbildung/ Ausbildung</b>  (pro Unterkat. eine Antwort )	EFZ in meinem Beruf machen (falls schon dran - - - >>).....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> bin gerade daran
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Anderes</b>	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung? <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich: .....	

## VIELEN DANK!

Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich schlecht am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur zum Ankreuzen)?

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	<b>Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss</b>
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	<p>→ Falls ja:  <b>Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben?</b>            (Vorlesen → neue Adresse erfassen .....            ..... )  <b>DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</b></p>

**Wir möchten Sie zum Abschluss auch noch darüber informieren, dass wir einen Teil der Betriebe, die Personen mit EBA-Abschluss beschäftigen, befragen möchten. Darunter könnte auch Ihr Betrieb sein. Es geht dabei aber gar nicht um Ihre Person, sondern darum, was die Arbeitgeber allgemein von der neuen Ausbildungsform halten.**

## 6. B.17: Fragebogen D: Ohne bezahlte ARBEIT

Befragt-NR. \_\_\_\_\_  
Name: \_\_\_\_\_

**B17 - Telefoninterviews mit ehemaligen Lernenden einer  
Grundbildung mit EBA Hauswirtschaft und Schreinerei**

### **FRAGEBOGEN D: Ohne bezahlte ARBEIT**

**D - 1) Was machen Sie gegenwärtig sonst noch?**

	nein	ja
Suchen Sie eine Arbeit in Ihrem erlernten Beruf?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Suchen Sie irgendeine bezahlte Arbeit, einen Job?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Suchen Sie eine EFZ-Lehrstelle im erlernten Beruf?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Suchen Sie eine EFZ-Lehrstelle in einem anderen Beruf?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Sind Sie arbeitslos gemeldet (beim RAV, Arbeitsamt)?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Besorgen Sie einen eigenen Haushalt?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Arbeiten Sie ehrenamtlich?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Machen Sie Ferien, nehmen Sie sich eine Auszeit?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Machen Sie einen Sprachaufenthalt oder einen Sprachkurs?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Machen Sie etwas anderes? Was? → .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

***Vor einem Jahr, d.h. am Ende Ihrer Ausbildung, haben Sie im Fragebogen geschrieben, dass Sie ....***

(-> Angaben der Frage zur Anschlusslösung aus der Erstbefragung (vgl. Liste mit den entsprechenden Angaben!)

***Uns interessiert, was das letzte Jahr alles so bei Ihnen gegangen ist (-> D1)!***

**D - 1) Verlauf im letzten Jahr**

**Bitte beschreiben Sie mir möglichst auf den Monat genau, was Sie im letzten Jahr alles gemacht haben?**

**Wir beginnen mit dem August 2009, als Sie Ihre Ausbildung abgeschlossen haben: Was haben Sie da als nächstes gemacht?**

→ **Bitte erfassen:** worum handelte es sich (welche der Kategorien und innerhalb dieser möglichst genau erfassen, **was/wo**, d.h. z.B: in welchem Betrieb/welcher Schule/zu Hause - im Ausland), **im erlernten/nicht im erlernten Beruf & von wann bis wann** (monatweise genügt)

	2009					2010							
	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug
<b>Ausbildung</b> (z.B. EFZ)/ WB/Kurs													
<b>Arbeit/Job/</b> <b>Praktikum</b>													
<b>Arbeitslos</b>													
<b>Ferien</b>													
<b>Militär</b>													
<b>Anderes</b>													

**WICHTIG -> Nachfragen bei folgenden Situationen im Verlauf:**

- Die Lösung, die bei der ersten Befragung angegeben wurde (z.B. zugesichertes Arbeitsverhältnis) wurde schliesslich nicht realisiert: *Warum hat es nicht geklappt?*
- Eine Arbeits-/Ausbildungsstelle wurde angetreten, dann wurde das Arbeits-/Ausb.-verhältnis aufgelöst -> *Warum haben Sie dort aufgehört zu arbeiten? Wer hat das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Sie oder der Arbeitgeber)?*
- Bei mehreren Unterbrüchen: einzeln nachfragen (ausser es seien so viele kurze einzelne Anstellungen (mehr als 3), so dass sich die Frage aufdrängt: *Was ist aus Ihrer Sicht der Grund dafür, dass es nach jeweils relativ kurzer Zeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kam?*)

**Bitte Informationen auf der folgenden Seite eintragen!**

**Auf Vollständigkeit achten (keine „leeren“ Monate)!**

**Verlauf kurz zusammenfassen und nachfragen: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen?**



**D - 3) Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Situation?**



**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**D-4 Wie stark sind Sie durch die folgenden Probleme belastet?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	sehr	ein wenig	eher nicht	überhaupt nicht
Finanzielle Probleme, zu wenig Geld.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Unsicherheit, wie es weitergehen soll.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Negative Reaktionen von Bekannten, Freunden oder der Familie.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Zu viel Zeit, Langeweile, kein geregelter Tagesablauf.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Minderwertigkeitsgefühl, Enttäuschung, nicht anerkannt sein, gebraucht werden.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Mühsame Stellensuche (Aufwand, Absagen)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Anderes, nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**D-5) Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe dafür, dass Sie im Moment keine Stelle haben?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	nein	ja
Bin verhindert durch äussere Gründe (z.B. Militär, Mutterschaft, anderes) ..	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Pech .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Nicht genug Berufserfahrung .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Gesundheitliche Gründe (z.B. Krankheit, Unfall) .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Schlechte Noten/Leistungen an der Abschlussprüfung/in der Ausbildung ...	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Weiss nicht, wie bei der Stellensuche vorgehen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Unterstützung fehlt .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Wirtschaftliche Situation (nicht genug Stellen) .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Andere Gründe, nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**D-6) Wie viele Stellenbewerbungen haben Sie seit Ausbildungsabschluss ungefähr geschrieben?**

**Anzahl Bewerbungen:** ⇒ Bitte angeben .....

**D-7) Hat jemand mit Ihnen geübt oder Ihnen gezeigt, ....**

	nein	ja
... wie man Bewerbungsunterlagen erstellt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
... wie man bei einem Bewerbungsgespräch auftritt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
... wie man Betriebe findet, bei denen man sich um eine Stelle bewerben kann.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**D-8) Wer unterstützt Sie bei der Stellensuche?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Freund/innen oder Kolleg/innen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ehemalige/r Lehrmeister/in.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ehemalige/r Berufsschullehrer/in.....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Berater/in im RAV (Arbeitslosenberatung)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**D-9) Wie stark interessieren sich folgende Personen für Sie und Ihre Situation?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Mein Vater .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Mein Mann oder fester Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Freund/innen oder Kolleg/innen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Berater RAV (Arbeitslosenberatung)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**D-10) Inwieweit können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn Ihre Situation für Sie schwierig wird?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile	gar nicht	wenig	ziemlich	sehr	Person/en nicht vorhanden
Meinen Vater .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Mutter .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Schwester/mein Bruder .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meinen Mann oder festen Freund / meine Frau oder feste Freundin .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Freund/innen oder Kolleg/innen .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Berater RAV (Arbeitslosenberatung)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Andere ⇒ Bitte angeben .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**D-11) Wie kommen Sie im Moment finanziell über die Runden? Wer/was unterstützt Sie?**

(offen fragen & zuordnen, Nachfragen, ob weitere Quellen, Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	Taggelder der Arbeitslosenversicherung
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Taggelder der Invalidenversicherung oder Rente
<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	Ersparnis
<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	Unterstützung der Eltern (finanziell, Kost & Logis)
<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	Andere Einnahmequelle, nämlich .....

**D-12) Wünschen Sie sich im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Situation mehr Unterstützung?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> ja, sicher	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher ja	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher nein	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> nein, sicher nicht
---	--	--	---

Folgende Frage nur stellen, wenn unter D12 „Ja, sicher“ oder „eher ja“ geantwortet wurde:

**D-13) Von wem wünschen Sie sich Unterstützung, und welche Unterstützung wäre für Sie nützlich?**

.....

.....

.....

.....

Wir möchten mit Ihnen noch kurz auf Ihre Ausbildung als \_\_\_\_ (Schrpr, Hwpr) zurückblicken:

**D - 14) Zuerst möchte ich noch gerne von Ihnen wissen, ob Sie die Abschlussprüfung für das eidgenössische Berufsattest bestanden haben?**

- <sub>1</sub> Ja, bestanden, direkt nach Abschluss (2009) bestanden → Frage D-15
- <sub>2</sub> Ja, bestanden, nach Wiederholung (2010) → Frage D-15
- <sub>3</sub> Nein, nicht bestanden

→ Welche Prüfungsteile waren ungenügend?

.....

..... → dann weiter zu Frage D – 16)

**D - 15) Falls „ja, bestanden“: Welche Bedeutung hat es für Sie, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu haben?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> völlig unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> eher unwichtig	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> eher wichtig	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> sehr wichtig
---	---	---	---

**D - 16) Wie zufrieden sind Sie nun rückblickend mit Ihrer Ausbildung von damals?**

						
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
ausserordentlich unzufrieden	sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils - teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausserordentlich zufrieden

**Bitte erklären Sie kurz: Was macht Sie zufrieden/unzufrieden? Was steckt dahinter?**

.....

.....

.....

.....

.....

**D - 17) Ist der Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr), den Sie gelernt haben, Ihr Wunschberuf oder hätten Sie eigentlich lieber einen anderen Beruf gelernt?**

<input type="checkbox"/> 1 nein <small>(ist nicht der Wunschberuf)</small>	<input type="checkbox"/> 1 eher nein	<input type="checkbox"/> 2 eher ja	<input type="checkbox"/> 2 ja <small>(ist der Wunschberuf)</small>
--	---	---------------------------------------	--

**D - 18) Wie wichtig wäre es für Sie, im erlernten Beruf als \_\_\_\_\_ (Hwpr, Schrpr) arbeiten zu können? Welche Aussage trifft am ehesten für Sie zu?**

<input type="checkbox"/> 1 Wäre mir sehr wichtig, würde sehr gerne im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> 2 Arbeit im erlernten Beruf wäre mir etwas lieber als irgendeine Arbeit	<input type="checkbox"/> 3 Ist mir egal, Hauptsache irgendeine bezahlte Arbeit	<input type="checkbox"/> 4 Nein, sicher nicht im erlernten Beruf
---	---	---	---

**D - 19) Wie sehen Sie sich selbst?**

⇒ Bitte eine Antwort pro Zeile

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teil - teils	trifft eher zu	trifft genau zu
Insgesamt bin ich mit mir selbst zufrieden .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich glaube, ich habe ein paar gute Eigenschaften .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich kann Dinge ebenso gut wie die meisten Anderen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich habe das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein, mit Anderen mindestens auf gleicher Stufe zu stehen .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**D - 20) Haben Sie konkrete Aussichten auf eine Arbeitsstelle oder eine Lehrstelle, d.h. haben Sie eine Arbeitsstelle oder Lehrstelle zugesichert?**

→ Offen fragen, entsprechende Antwort ankreuzen, ev. mehrere Antworten sind möglich

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	ja, eine Arbeitsstelle im erlernten Beruf
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	ja, eine bezahlte Arbeit, aber nicht im erlernten Beruf
<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	ja, eine Lehrstelle im erlernten Beruf (EFZ)
<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	ja, eine Lehrstelle/Ausbildungsplatz, aber nicht im erlernten Beruf (EFZ), nämlich: .....
<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	Andere konkrete Aussichten, nämlich: .....
<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>	nein, keine konkreten Zusicherungen und Aussichten

**Wir möchten Sie nun noch kurz zu Ihren Zukunftsperspektiven befragen:**

**D – 21) Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (ca. die nächsten 3 Jahre)?**

**Möchten Sie in den nächsten 3 Jahren .....?**

<b>Arbeit/Stelle</b> (pro Unterkat. eine Antwort )	Im erlernten Beruf arbeiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Arbeiten/Aufgaben lernen und übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Anspruchsvolle Aufgaben und Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Weiterbildung/ Ausbildung</b> (pro Unterkat. eine Antwort )	EFZ in meinem Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Weiterbildung im erlernten Beruf machen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
	Andere Weiterbildung/ Ausbildung machen (Qualifikation für eine andere Arbeit), nämlich .....	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> vielleicht <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ja
<b>Anderes</b>	Haben Sie noch andere wichtige Pläne für die nächsten 3 Jahre? <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> Ja, nämlich: .....	

**VIELEN DANK!**

**Und jetzt noch eine Frage und Bitte: Wären Sie bereit auf ein paar Fragen, die sich schlecht am Telefon stellen lassen, schriftlich zu antworten (nur zum Ankreuzen)?**

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> nein	→ Überzeugungsversuche , ansonsten Abschluss
<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> ja	→ Falls ja: <b>Stimmt Ihre Adresse noch, die Sie uns damals angegeben haben (Vorlesen)?</b>  <b>DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. DANKE! Sie erhalten also bald diesen Fragebogen von uns mit einem Rückantwortkuvert. Bitte füllen Sie den Fragebogen dann so bald wie möglich aus.</b>