

**Camilla Zambelli**

Camilla Zambelli PhD ist Beraterin bei der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Tessin.

**Jenny Marcionetti**

Jenny Marcionetti ist Professorin für Ausbildungsverläufe und -übertritte in Bildungssystemen an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Südschweiz im Kanton Tessin.

🕒 28/10/24 📦 Forschung

Förderung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit in der dualen Grundbildung

Was das Wohlbefinden von Lernenden fördert

Gute Beziehungen und Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf den Erwerb beruflicher Fähigkeiten aus, aber auch auf das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter – das ist durch die Literatur gut bestätigt. Aber gilt das auch für Lernende? Um mehr Licht in die Prozesse zu bringen, die die Selbstwirksamkeit der Lernenden am Arbeitsplatz und deren Zufriedenheit verbessern, haben wir die Wechselwirkungen von verschiedenen Faktoren wie der proaktiven Persönlichkeit oder der Arbeitsbedingungen analysiert. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine proaktive Grundeinstellung und erfüllende Beziehungen insbesondere zu Kolleginnen die berufliche Selbstwirksamkeit der Lernenden und, direkt oder indirekt, auch die Arbeitszufriedenheit verbessern.

Bisherige Studien haben gezeigt, dass die Zufriedenheit von Lernenden von diversen Faktoren beeinflusst wird – beispielsweise von Persönlichkeitsmerkmalen, einer starken Identifizierung mit der eigenen Arbeit oder der beruflichen Anpassungsfähigkeit.

Die duale Berufsbildung kann als erste Phase der beruflichen Sozialisation von jungen Menschen angesehen werden (Masdonati, 2007). Aber ein Fünftel der Ausbildungsverträge wird vorzeitig aufgelöst, wie Daten des Bundesamts für Statistik zeigen.^[1] Es ist daher wichtig, Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Lernenden zu untersuchen. Wer sich mit Freude dem eigenen Beruf widmet und mit dem eigenen Leben zufrieden ist, zeigt im Betrieb mehr Engagement (Seidel 2019; Lüthi et al. 2021). Umgekehrt neigen unzufriedene Jugendliche dazu, ihren

Lehrvertrag vorzeitig aufzulösen. Das erhöht ihr Risiko, arbeitslos oder arm zu werden und gesundheitliche Probleme zu entwickeln (Stalder und Schmid 2012).

Die Faktoren, die die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von erwachsenen Arbeitnehmenden beeinflussen, sind in den vergangenen Jahren ausgiebig studiert worden (Marcionetti und Castelli 2023; Zhang et al. 2020; Zammitti et al. 2022).

Demgegenüber haben sich nur wenige Studien mit Lernenden befasst. Diese haben gezeigt, dass deren Zufriedenheit von diversen Faktoren beeinflusst wird – beispielsweise von Persönlichkeitsmerkmalen (Volodina et al. 2019), einer starken Identifizierung mit der eigenen Arbeit (Cortini 2016) oder der beruflichen Anpassungsfähigkeit (Hirschi 2009).

Laut dem theoretischen Arbeitszufriedenheitsmodell nach Lent und Brown (2006, 2008; Social Cognitive Model of Job Satisfaction), das vorwiegend für erwachsene Arbeitnehmende entwickelt wurde, werden Arbeits- und Lebenszufriedenheit von folgenden Faktoren beeinflusst:

- Die Persönlichkeitsmerkmale
- Die berufliche Selbstwirksamkeit
- Die Wahrnehmung von Fortschritten bei der Erreichung eigener Ziele
- Das zwischenmenschliche Unterstützungsnetz
- Die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen

Studie zur Bestätigung des theoretischen Modells

Im vorliegenden Forschungsprojekt haben wir uns weitgehend auf dieses Modell gestützt, angepasst an die Lebensrealität der Lernenden. Wir untersuchten die Wechselbeziehungen von folgenden Faktoren:

- Proaktive Persönlichkeit: Sie zeichnet sich durch Tatendrang und die Suche nach Herausforderungen sowie nach Gelegenheiten aus, sich selbst und die eigenen Lebensumstände zu verbessern.
- Kompatibilität zwischen Lernenden und Vorgesetzten sowie zwischen Lernenden und Arbeitsteam: Sie macht sich an einer gewissen Wesensverwandtschaft hinsichtlich der eigenen persönlichen und beruflichen Werte, Ziele und Lebens- und Arbeitsstile fest.

- Wahrnehmung der beruflichen Selbstwirksamkeit: Lernende mit guter beruflicher Selbstwirksamkeit haben das Gefühl, sich gelassen und im Vertrauen auf die eigenen Fähigkeiten ihren beruflichen Aufgaben stellen zu können.
- Die Wahrnehmung von menschenwürdiger Arbeit: Die Wahrnehmung von «menschenwürdigen» Arbeitsbedingungen, wie sie in der Psychologie der Arbeitstheorie von Duffy et al. (2016) definiert sind, erfordert sichere Arbeitsbedingungen (keine körperlichen, psychischen oder emotionalen Übergriffe), den Zugang zu Gesundheitsleistungen, eine angemessene Entlohnung, die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Freizeit und Erholung sowie Unternehmenswerte, die mit den eigenen Werten im Einklang stehen.
- Arbeits- und Lebenszufriedenheit.

Die von uns angenommenen Wechselbeziehungen zwischen diesen Variablen sind in Abbildung 1 dargestellt.

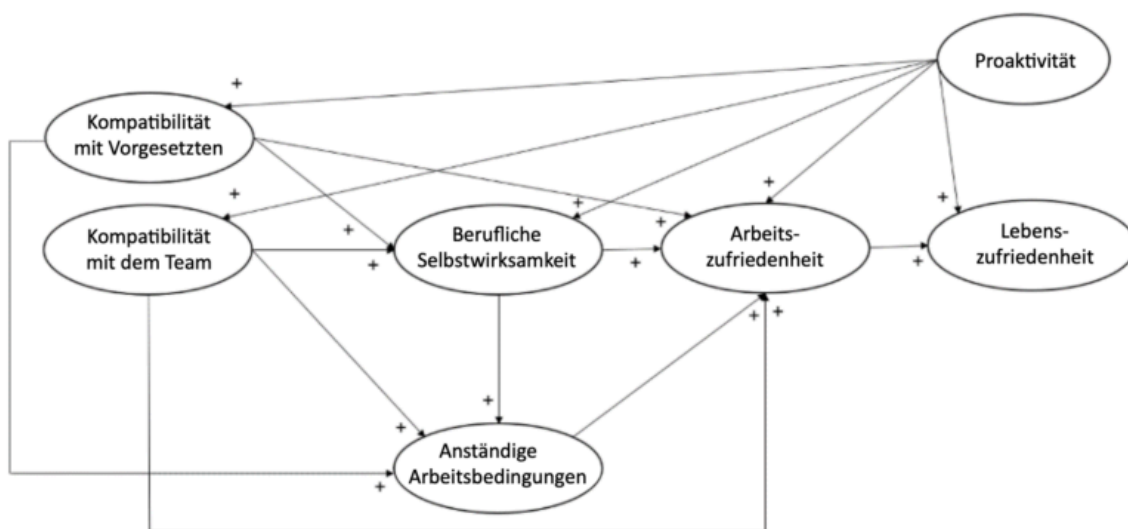


Abb. 1. Modell zur Vorhersage der Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Lernenden gemäss dem Modell von Lent und Brown (2006, 2008). Das Zeichen + unterstellt einen positiven Effekt.

Im Rahmen der Studie wurden alle Lernenden im ersten und letzten Ausbildungsjahr an fünf Tessiner Berufsfachschulen online befragt (524 Lernende zwischen 15 und 42 Jahren mit einem mittleren Alter von 19,5 Jahren). 297 befanden sich im ersten und 227 im dritten und letzten Ausbildungsjahr, 244 waren weiblich und 286 männlich.^[2] Der Fragebogen enthielt Fragen zu soziodemografischen Daten, zur Schulbildung und zu den genannten Aspekten. Die erhobenen Daten wurden mit einem statistischen Modell (Strukturgleichungsmodell) analysiert; die Ergebnisse sind

in Abbildung 2 dargestellt. Nicht-signifikante Beziehungen zwischen Variablen wurden entfernt.

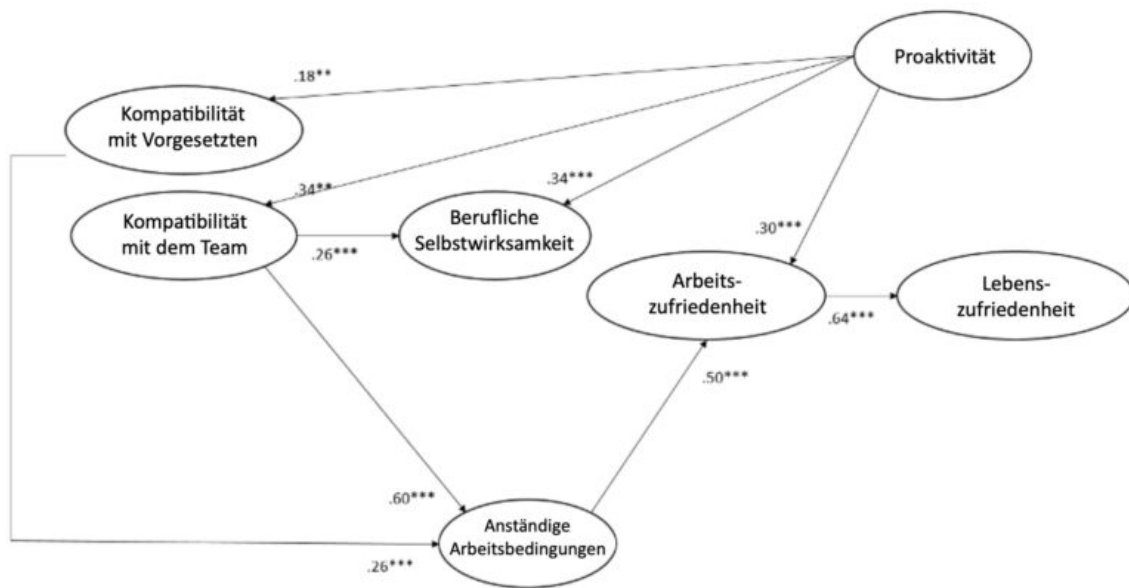


Abb. 2. Strukturgleichungsmodell zur Vorhersage der Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Auszubildenden gemäss dem Modell von Lent und Brown (2006, 2008). "***" bedeutet $p < 0,01$, "****" bedeutet $p < 0,001$.

Die berufliche Selbstwirksamkeit weniger bedeutend als erwartet

Analog zum Modell nach Lent und Brown (2006; 2008) und zu früheren Studien über erwachsene Arbeitnehmende (Blustein et al. 2016; Duffy et al. 2017; Masdonati et al. 2022) deuten auch unsere Resultate darauf hin, dass die Wahrnehmung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen einen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden hat, was sich wiederum erheblich auf ihre Lebenszufriedenheit niederschlägt.

Die berufliche Selbstwirksamkeit der Lernenden hat keinen Einfluss auf die Wahrnehmung von menschenwürdiger Arbeit oder auf ihre Arbeitszufriedenheit.

Im Unterschied zum im Modell von Lent und Brown (2006; 2008) und anderen Studien mit Erwachsenen (z. B. Yeves et al. 2019) wurden jedoch weder ein direkter Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit noch ein indirekter Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen durch menschenwürdige Arbeit gefunden. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die berufliche Selbstwirksamkeit der Lernenden keinen Einfluss auf die Wahrnehmung

von menschenwürdiger Arbeit oder auf ihre Arbeitszufriedenheit hat. Diese beiden Variablen scheinen also unabhängig davon zu sein, wie gut sich die Jugendlichen auf ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz vorbereitet fühlen und wie effektiv sie dabei sind.

Vielmehr zeigt sich, dass die berufliche Selbstwirksamkeit der Lernenden stark vom Einvernehmen mit den Kolleginnen (Kompatibilität mit dem Team) – nicht aber mit den Vorgesetzten – beeinflusst wird. Ebenso wird die Wahrnehmung, im Beruf anständig behandelt zu werden, von guten Beziehungen sowohl mit den Kollegen als auch mit den Lernenden beeinflusst.

Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit dem Modell nach Lent und Brown (2006, 2008) und stützen den bestehenden Befund der Fachliteratur: Positive Beziehungen am Arbeitsplatz verbessern die (Selbst-)Wirksamkeit der Mitarbeitenden (Karademas 2006; Lundberg et al. 2008; Coffman und Gilligan 2002). Darüber hinaus zeigt das Modell, dass gute Beziehungen mit den Kolleginnen die Wahrnehmung, unter anständigen Bedingungen zu arbeiten, verstärken; dies entspricht den Ergebnissen früherer Studien (z. B. Wang und Lei 2021; Masdonati et al. 2022).

In Übereinstimmung mit dem Modell von Lent und Brown (2006, 2008) zeigt sich weiter, dass eine proaktive Persönlichkeit hilft, sich ins Arbeitsteam einzufügen und, wenn auch weniger deutlich, sich den Berufsbildenden anzupassen. Dass ein gutes Einvernehmen mit den Kollegen den grösseren Einfluss hat, könnte darauf zurückzuführen sein, dass Lernende mehr Zeit mit dieser Gruppe verbringen. Möglich ist auch, dass die Berufsbildenden den Lernenden in Bezug auf Alter, Sitten und Gewohnheiten weniger ähnlich sind.

In Übereinstimmung mit früheren Studien (z.B. Kim und Park 2017; Lin et al. 2014) zeigen unsere Ergebnisse schliesslich, dass eine proaktive Persönlichkeit einen signifikanten Einfluss auf die wahrgenommene berufliche Selbstwirksamkeit hat. Dies bestätigt, wie wichtig es ist, dass sich die Lernenden proaktiv in Aktivitäten einbringen, die die Entwicklung ihrer Kenntnisse und Kompetenzen fördern – ein Phänomen, das auch bei erwachsenen Arbeitnehmenden beobachtet wurde (Dikkers et al. 2010). Schliesslich haben wir mit unserem Modell den Zusammenhang zwischen proaktiver Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit untermauert; ein Zusammenhang zwischen proaktiver Persönlichkeit und Lebenszufriedenheit hat sich jedoch nicht gezeigt.

Was bedeutet dies für die Praxis?

Aus den Ergebnissen lassen sich Schlüsse für die Praxis ziehen.

Zweitens wirkt sich ein Arbeitsumfeld mit guten zwischenmenschlichen Beziehungen positiv auf die Wahrnehmung der Lernenden aus, unter anständigen Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

1. Erstens scheint es, wie es bereits Cooper-Thomas und Burke (2012) hervorgehoben haben, wichtig zu sein, dass Lernende, die zu einem Unternehmen stossen, proaktive Verhaltensweisen an den Tag legen; dies wirkt sich positiv auf die Entwicklung guter Beziehungen am Arbeitsplatz, die Entwicklung der beruflichen Selbstwirksamkeit und die Arbeitszufriedenheit aus. Von Robertson e.a. (2021) wurde demonstriert, dass es möglich ist, mit spezifischen Verfahrensweisen Proaktivität in Organisationen zu fördern.
2. Zweitens wirkt sich ein Arbeitsumfeld mit guten zwischenmenschlichen Beziehungen positiv auf die Wahrnehmung der Lernenden aus, unter anständigen Arbeitsbedingungen zu arbeiten. In solchen Beziehungen haben die Jugendlichen die Möglichkeit, sich konstruktiv mit Kollegen und Berufsbildnerinnen über Probleme des Arbeitsalltags auszutauschen.
3. Schliesslich kann es von entscheidender Bedeutung für die Arbeits- und Lebenszufriedenheit und indirekt für die Verringerung des Risikos einer vorzeitigen Auflösung des Lehrstellenvertrags sein, dass die Lernenden die Arbeitsbedingungen als anständig empfinden. Damit ist ein Umfeld gemeint, in dem die Lernenden sich auch bei Unfall oder Krankheit körperlich und seelisch geschützt fühlen, in dem ihnen Freizeit und Erholung gegönnt werden, in dem sie entsprechend ihren Kompetenzen und Verantwortlichkeiten entlohnt werden und in dem Unternehmenswerte gelebt werden, die zu ihren eigenen Werten passen.

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie wurde im Kanton Tessin durchgeführt. Es wurden 524 Lernende zwischen 15 und 42 Jahren in einer dualen Lehre zu ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit befragt. Im Fokus standen folgende Faktoren: Proaktive Persönlichkeit und berufliche Selbstwirksamkeit, die von den Auszubildenden empfundene Kompatibilität mit den betrieblichen Berufsbildenden und den Kolleginnen am Arbeitsplatz sowie die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsbedingungen. Untersucht wurde die Wechselbeziehung zwischen diesen Faktoren und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Das verwendete Modell basiert auf dem Arbeitszufriedenheitsmodell nach Lent und

Brown (2006, 2008). Die Ergebnisse zeigen, dass Proaktivität und gute Beziehungen die Entwicklung der beruflichen Selbstwirksamkeit begünstigen und, zusammen mit als «anständig» empfundenen Arbeitsbedingungen, die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Diese wiederum scheint einen starken Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Lernenden zu haben. Diese Ergebnisse unterstreichen, wie wichtig es ist, dass die Lernenden proaktive Verhaltensweisen entwickeln, die darauf abzielen, sich selbst und die Bedingungen für das eigene Wohlbefinden zu verbessern; zudem sollten die Lehrbetriebe die Entwicklung guter Beziehungen zu den Vorgesetzten und mehr noch zum Team begünstigen und nicht zuletzt Arbeitsbedingungen bieten, die von den Auszubildenden als anständig wahrgenommen werden.

[1] Die entsprechenden Daten sind auf der Website des BfS verfügbar.

[2] Die Teilnehmenden absolvierten folgende Ausbildungen: Heizungsinstallateur (2,3%), tiermedizinische Praxisassistentin (3%), Coiffeur/ (7,9%), Detailhandelsfachfrau (8,3%), Kaufmann (9,4%), Sanitärinstallateurin (10%), Fachmann Apotheke (11,5%), Logistikerin (12,1%), medizinischer Praxisassistent (15,8%) und Maurerin (19,6%).

Literatur

- Blustein DL, Olle C, Connors-Kellgren A, Diamonti AJ (2016) Decent work: a psychological perspective (<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>). *Frontiers in Psychology*, 7:407.
- Coffman DL, Gilligan TD (2002) Social support, stress, and self-efficacy (<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>), and self-efficacy (<https://doi.org/10.2190/BV7X-F87X-2MXL-2B3L>): effects on students' satisfaction. *J Coll Student Retention: Res Theory Pract* 4(1):53–66.
- Cooper-Thomas HD, Burke SE (2012) Newcomer proactive behavior: can there be too much of a good thing. In: Wanberg CR (ed). *The Oxford handbook of organizational socialization*. Oxford University Press, pp 1–26
- Cortini M (2016) Workplace identity as a mediator in the relationship between learning climate and job satisfaction during apprenticeship (<http://doi.org/10.1108/JWL-12-2015-0093>): suggestions for HR practitioners. *Journal of Workplace Learning* 28(2).54–65.
- Dikkers JS, Jansen PG, de Lange AH, Vinkenburgh CJ, Kooij D (2010) Proactivity, job characteristics, and engagement (<http://doi.org/10.1108/13620431011020899>): a longitudinal study. *Career Development International* 15(1).59–77.

- Duffy, RD, Blustein, DL, Diemer, MA, & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory (<http://doi.org/10.1037/cou0000140>). *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.
- Duffy RD, Allan BA, England JW, Blustein DL, Autin KL, Douglass RP, Ferreira J, Santos EJR (2017). The development and initial validation of the decent work scale (<http://doi.org/10.1037/cou0000191>). *Journal of Counseling Psychology*, 64(2). 206–221.
- Hirschi A (2009). Career adaptability development in adolescence (<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>): multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 74(2).145–155.
- Karademas EC (2006) Self-efficacy, social support and well-being (<https://doi.org/10.1016/j.jpaid.2005.10.019>): the mediating role of optimism. *Pers Indiv Differ* 40(6):1281–1290.
- Kim HS, Park IJ (2017) Influence of proactive personality on career self-efficacy (<http://doi.org/10.1002/joec.12065>). *Journal of Employment Counseling* 54(4).168–182.
- Lent RW, Brown SD (2006) Integrating person and situation perspectives on work satisfaction (<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>): a social–cognitive view. *Journal of Vocational Behavior* 69(2).236–247.
- Lent RW, Brown SD (2008) Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work (<http://doi.org/10.1177/1069072707305769>). *Journal of Career Assessment*,16(1).6–21.
- Lin SH, Lu WC, Chen MY, Chen LH (2014) Association between proactive personality and academic self-efficacy (<http://doi.org/10.1007/s12144-014-9231-8>). *Current Psychology* 33(4).600–609.
- Lundberg CA, McIntire DD, Creasman CT (2008) Sources of social support and self-efficacy for adult students (<https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2008.tb00024.x>). *J Coll Couns* 11(1):58–72.
- Lüthi F, Stalder B, Elferling A (2021). Apprentices' resources at work and school in Switzerland (<http://doi.org/10.13152/IJRVET.8.2.5>): a person-centred approach. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(2).224–250.

- Marcionetti, J. & Castelli, L. (2023). The job and life satisfaction of teachers (<https://doi.org/10.1007/s10775-021-09516-w>): a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 441–463.
- Masdonati, J. (2007). *La transition entre école et monde du travail: préparer les jeunes à l'entrée en formation professionnelle* (Vol. 137). Peter Lang.
- Masdonati J, Massoudi K, Blustein DL, Duffy RD (2022). Moving toward decent work (<https://doi.org/10.1177/0894845321991681>): application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *J Career Dev* 49(1):41–59.
- Robertson RE, Buonomo K, Abdellatif H, DeMaria S (2021). Results of a psychologically Wise professional development to increase teacher use of proactive behavior management strategies (<https://doi.org/10.1002/pits.22526>). *Psychology in the Schools* 58(9).1724–1740.
- Seidel K (2019). The intention to quit apprenticeships and the role of secondary jobs (<http://doi.org/10.1080/13636820.2019.1566269>). *Journal of Vocational Education and Training* 71(4). 556–578
- Stalder BE, Schmid E (2012) *L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale* (<https://doi.org/10.4000/osp.3799>) : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 271–293.
- Volodina A, Lindner C, Retelsdorf J (2019). Personality traits and basic psychological need satisfaction (<http://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.11.003>): their relationship to apprentices' life satisfaction and their satisfaction with vocational education and training. *International Journal of Educational Research* 93.197–209.
- Wanberg CR, Kammeyer-Mueller JD (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process (<http://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.373>). *Journal of Applied Psychology* 85(3).373–385.
- Wang H, Lei L (2021). Proactive personality and job satisfaction (<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01379-2>): social support and hope as mediators. *Curr Psychol* 1–10.

- Yeves J, Bargsted M, Ramírez-Vielma R (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction (<https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>): the mediator role of work design. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De las Organizaciones* 35(3):157–163.
- Zambelli, C., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2024). Job and life satisfaction of apprentices (<https://doi.org/10.1186/s40461-024-00157-1>): the effect of proactivity, social support at work, self-efficacy, and decent work. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16(3).
- Zammitti A, Russo A, Magnano P, Guarnera M (2022). Work engagement as a moderating factor between positive attitude toward smart working and job and life satisfaction (<http://doi.org/10.3390/ejihpe12070057>). *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 12(7).781–791.
- Zhang Y, Rasheed MI, Luqman A (2020). Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses (<http://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>): the combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review* 49(5).1140–1156.

Zitiervorschlag

Zambelli, C., & Marcionetti, J. (2024). Was das Wohlbefinden von Lernenden fördert. *Transfer: Berufsbildung in Forschung und Praxis* 9(13).

Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Erlaubt ist jegliche Nutzung ausser die kommerzielle Nutzung. Die Weitergabe unter der gleichen Lizenz ist möglich; sie erfordert die Nennung des Urhebers.