

Landberg, Monique; Noack, Peter

Prädiktoren von berufsbezogenen Orts- und Richtungswechseln von jungen Erwachsenen und die Rolle von Agency

Schmidt-Lauff, Sabine [Hrsg.]; Felden, Heide von [Hrsg.]; Pätzold, Henning [Hrsg.]: *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen; Berlin; Toronto : Budrich 2015, S. 175-188. - (Schriftenreihe der Sektion Erwachsenenbildung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Landberg, Monique; Noack, Peter: Prädiktoren von berufsbezogenen Orts- und Richtungswechseln von jungen Erwachsenen und die Rolle von Agency - In: Schmidt-Lauff, Sabine [Hrsg.]; Felden, Heide von [Hrsg.]; Pätzold, Henning [Hrsg.]: *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen; Berlin; Toronto : Budrich 2015, S. 175-188 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-130006

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.budrich-verlag.de/>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Transitionen in der Erwachsenenbildung

Gesellschaftliche, institutionelle
und individuelle Übergänge

Sabine Schmidt-Lauff
Heide von Felden
Henning Pätzold (Hrsg.)

Schriftenreihe der Sektion
Erwachsenenbildung
der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft



DGfE Deutsche Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft

Schriftenreihe der Sektion
Erwachsenenbildung
in der Deutschen Gesellschaft für
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Sabine Schmidt-Lauff
Heide von Felden
Henning Pätzold (Hrsg.)

Transitionen in der Erwachsenenbildung

Gesellschaftliche, institutionelle
und individuelle Übergänge

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2015 Dieses Werk ist bei Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender Creative Commons Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Barbara Budrich.



Dieses Buch steht im OpenAccess Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84740753>)

Eine kostenpflichtige Druckversion kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-0753-9

eISBN 978-3-8474-0915-1

DOI 10.3224/84740753

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Lektorat und Satz: Judith Henning, Hamburg – www.buchfinken.com

Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
<http://www.shop.budrich-academic.de/>

Inhalt

Vorwort 9

Heide von Felden/Sabine Schmidt-Lauff
Transitionen in der Erwachsenenbildung: Übergänge im
gesellschaftlichen Wandel, im Fokus von Forschung und aus Sicht
pädagogischer Professionalität..... 11

Key Notes 17

Ortfried Schöffter
Übergangszeiten – ‚Transitionen‘ und ‚Life Trajectories‘. Navigieren
durch Bildungslandschaften im Lebensverlauf 19

Andreas Walther
Übergänge im Lebenslauf: Erziehungswissenschaftliche Heuristik
oder pädagogische Gestaltungsaufgabe?..... 35

Theoretische Perspektiven 57

Ulla Klingovsky/Susanne Pawlewicz
Übergang, Unsicherheit und Unterbrechung: Scheitern als Chance zur
Differenzbildung 59

Heide von Felden
Lernwelten und Transitionen: Übergangsforschung als
Lernweltforschung 71

Nicole Hoffmann
Übergangsstrukturen im Feld der pädagogischen Beratung
Erwachsener – ethnografische Perspektiven im Anschluss an Arnold
van Gennep 85

Claudia Lobe

Biografieorientierte Transitionsforschung als Teilnehmerforschung –
Wie sich Erwachsenenbildungsteilnahme als biografische Transition
untersuchen lässt97

Berufliche Übergänge..... 111

Melanie Benz-Gydat

Der Berufseinstieg als Transition: Vom Studium in die andragogische
Praxis113

Barbara Lindemann

Die Relevanz von sozialen Kontakten beim Übergang vom Studium in
das Erwerbsleben. Ergebnisse aus einer Befragung der Münchner
Magisterpädagoginnen und Magisterpädagogen.....127

Jörg Schwarz/Franziska Teichmann/Susanne Maria Weber

Transitionen und Trajektorien.....139

Bettina Ülpenich

Der Weg in die Schule – Passagenbewältigung von
Lehramtsanwärtern und -anwärterinnen in Eigenkonstruktion151

Beatrix Niemeyer-Jensen/Merle Hinrichsen

Möglichkeitsräume (re)konstruieren – Biographische
Aneignungsprozesse zwischen Schule und Erwerbstätigkeit.....163

Monique Landberg/Peter Noack

Prädiktoren von berufsbezogenen Orts- und Richtungswechseln von
jungen Erwachsenen und die Rolle von Agency.....175

Johanna Gebrande/Rudolf Tippelt

Basiskompetenzen am Übergang in die Nacherwerbsphase189

Marion Fleige

Nutzenvorstellungen von Weiterbildungsteilnehmenden in beruflichen
und erwerbsbiographischen Übergangssituationen.....203

Professionelle Begleitung in Übergängen..... 215

Yeşim Kasap Çetingök
 Die transitionengerechte Konzeptualisierung der psychosozialen
 Beratung für die Erwachsenen und Ermöglichung von
 Bildungsprozessen217

Stephanie Günther/Joachim Ludwig
 Transformationen pädagogischen Wissens bei nebenberuflichen
 Kursleitenden im Kontext pädagogischer Weiterbildung227

Babette Mölders
 Mentoring zur Begleitung des Übergangs vom Studium in den Beruf –
 Konstruktionen eines Übergangs anhand einer Falldarstellung239

Barbara Nienkemper
 Abschlussorientierte Tests und Prüfungen im Kontext von
 individuellen Übergängen bei funktionalem Analphabetismus253

Institutionelle und organisationale Übergänge 265

Matthias Alke
 Institutionelle Übergänge durch interorganisationale Kooperationen.
 Eine empirische Rekonstruktion institutioneller Wandlungsprozesse
 von Weiterbildungsorganisationen267

Henning Pätzold
 Organisationale Übergänge zwischen Weiterbildung und Wirtschaft279

Alf-Tomas Epstein
 Interessegenese, Weitergabe von Verbandserbe und Förderprozesse in
 Jugendverbänden als Beiträge zur Übergangsgestaltung291

Helmut Bremer/Mark Kleemann-Göhring
 Jugendverbände als Bildungsorte im „Feld des Übergangs“303

Inga Truschkat/Luisa Peters
 Die Transfergesellschaft als personen(un)bezogene Dienstleistung am
 Übergang von Arbeit in Arbeit317

8 **Inhalt**

Steffi Robak/Claudia Pohlmann/Lena Heidemann
Anschlusslernen und Lern-Verwertungsinteressen am Beispiel von
Bildungsurlaub332

Christina Salland/Melanie Franz/Timm C. Feld
Zur Gestaltung von Übergängen im Kontext wissenschaftlicher
Weiterbildung – Rolle von und Herausforderungen für Universitäten345

Autorenangaben 359

Prädiktoren von berufsbezogenen Orts- und Richtungswechseln von jungen Erwachsenen und die Rolle von Agency

Abstract

Berufliche Wechsel im jungen Erwachsenenalter werden zunehmend wahrscheinlich. Inwiefern Arbeitsbedingungen bzw. Identitätsprozesse diese Wechsel vorhersagen, wird untersucht. Die Ergebnisse deuten an, dass insbesondere Handlungsstrategien in der Interaktion mit Arbeitsbedingungen eine Rolle bei der Vorhersage von Wechseln spielen. Implikationen der Ergebnisse im Hinblick auf die Adaption an veränderte gesellschaftliche Prozesse werden diskutiert.

1 Einleitung

Die Erfüllung der klassischen Aufgaben des Erwachsenenalters wie Berufseinstieg, Heirat und Familiengründung verschieben sich nicht nur in Deutschland zeitlich immer weiter nach hinten (Blossfeld et al. 2005). Die Zeit des jungen Erwachsenenalters wird daher meist für die Akkumulation von Bildung und das Ausprobieren von Rollenoptionen in den unterschiedlichen Lebensbereichen genutzt (Settersten/Ray 2010). Die Entwicklung einer beruflichen Identität und die Bewältigung des Berufseinstiegs sind wichtige Aufgaben dieser Phase (Hurrelmann/Quenzel 2010), insbesondere, da die berufliche Identität Motor für die Identitätsentwicklung in anderen Domänen sein kann (Skorikov/Vondracek 2011). Aufgrund der Unsicherheit der Phase und der noch stattfindenden Identitätsentwicklung (Arnett 2015) sind berufliche Umorientierungen wahrscheinlich (Arnold 2002). Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit Prädiktoren dieser beruflichen Wechsel und der moderierenden Rolle von Agency.

2 Berufliche Ortswechsel und Richtungswechsel im jungen Erwachsenenalter

Wechsel der beruflichen Richtung oder des Arbeits-, Ausbildungs- bzw. Studienortes im jungen Erwachsenenalter können als Umwege angesehen werden. Umgangssprachlich sind Umwege indirekte Wege, die länger dauern. Das heißt, der Weg zum Wunschberuf führt über eine andere Ausbil-

dung, ein anderes Studienfach oder einen anderen Beruf. Aber auch Ortswechsel (Unternehmen, Studienort, Ausbildungsort) können zu Umwegen führen, da Zeit benötigt wird, um sich in der veränderten Umgebung einzufinden. Laut der Einteilung nach Welzer (1993) können beide Arten von Umwegen als Transition zwischen normativen Übergängen und kritischen Lebensereignissen verortet werden. Für die Bewältigung von Übergängen sind Ressourcen wie proaktives Verhalten nötig (Dietrich et al. 2013; Welzer 1993). Allerdings stehen Forschende im Zuge der Individualisierung und De-Standardisierung von Lebensläufen vor dem Dilemma, einzuordnen, was als normativ angesehen werden kann (Welzer 1993). Umwege im Werdegang junger Erwachsener können sowohl beim Übergang von der Schule in die Ausbildung als auch beim Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben sowie dazwischen passieren, was bspw. an der hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen deutlich wird (Arnold 2002).

Direkte Übergänge werden immer noch als die Norm wahrgenommen. Allerdings obliegen gelingende Übergänge nicht dem Individuum allein (Mayer 2004). Inwiefern diese gelingen, hängt u. a. von regionalen Opportunitätsstrukturen wie bspw. den Arbeitslosenquoten und damit einhergehend den Chancen auf dem Arbeitsmarkt ab. Für den Beginn einer Berufsausbildung finden sich in Deutschland enge Zeitfenster (Heckhausen/Tomasik 2002). Diskontinuitäten sind allerdings nicht selten. In einer Untersuchung mit Absolventen und Absolventinnen der dualen Ausbildung in Deutschland konnte Heinz (2002) aufzeigen, dass ein Drittel von ihnen im Anschluss an die Ausbildung diskontinuierlich beschäftigt war. Sie nutzten die Zeit nach der Ausbildung für die Akkumulation von Bildung und zur Exploration bspw. durch Work-and-travel-Programme und den Besuch von Sprachkursen (Heinz 2002). Dass Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung oft nicht ausbildungsäquivalent beschäftigt sind, fand sich auch in anderen Untersuchungen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 119).

Weitere Umwege sind Maßnahmen, die dazu dienen, benachteiligte junge Erwachsene über Leiharbeit und Qualifizierungen in Arbeit zu bringen (Brinkmann et al. 2011). Maßnahmen der Agentur für Arbeit, die auf benachteiligte junge Erwachsene abzielen und versuchen, diese in ihrer Ausbildungsreife zu entwickeln, können weiterhin als Umwege klassifiziert werden (Brändle 2012). Für Studienabbrecher/-innen, die einen Umweg über die Hochschule in eine Berufsausbildung genommen haben, sieht die Situation in Deutschland aktuell sehr gut aus: Viele Ausbildungsbetriebe kommen ihnen bspw. mit Ausbildungszeitverkürzungen entgegen (Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2014). Im Erststudium haben 2003 21 % der Studierenden den Studiengang gewechselt; bei Studierenden mit Kind lag diese Zahl bei 30 % (Isserstedt et al. 2004).

Umwege können positiv wie auch negativ konnotiert sein und sowohl Chancen als auch Risiken bergen. Untersuchungen zu sogenannten High

Potentials zeigen, dass sich in Unternehmen, anders als häufig in den Medien postuliert (ZEIT online 2011), lineare Karriereverläufe weiterhin positiver auf den beruflichen Erfolg auswirken (Dries et al. 2012). Hohe Karrieremobilität kann sich allerdings auch positiv auswirken und muss nicht für alle Arbeitnehmer zu prekären Arbeitsbedingungen führen (Kovalenko/Mortelmans 2014). Schwierige ökonomische Bedingungen betreffen zumeist junge Erwachsene und begünstigen prekäre Beschäftigung und häufige berufliche Wechsel (Standing 2011). Unternehmenswechsel führen zu Kosten auf der Unternehmensseite (Kacmar et al. 2006), aber auf individueller Ebene führt ein Turnover zu höherer Arbeitszufriedenheit (Semmer/Berset 2007). Turnover steht im Zusammenhang mit Aspekten der Arbeitsumgebung (Griffeth et al. 2000).

Offen ist, was mit einer inhaltlichen Neuausrichtung im Zusammenhang steht. Eine Erklärung für die inhaltliche Neuorientierung könnte sein, dass Identitätsentwicklung auch im Erwachsenenalter stattfindet bzw. stattfinden muss (Böhnisch et al. 2008). Daher kann eine berufliche Neuausrichtung mit der Identitätsentwicklung einhergehen. Charakteristisch für das junge Erwachsenenalter ist das Ausprobieren von Möglichkeiten u. a. im beruflichen Bereich (Arnett 2015). Ein ständiges Hinterfragen von beruflichen Entscheidungen und Optionen im Sinne von Rumination geht jedoch mit negativen Entwicklungsbefunden einher (Luyckx et al. 2010). Gegenwärtig ist aufgrund der wirtschaftlichen Bedingungen eine ständige Anpassung der beruflichen Identität nötig (Böhnisch et al. 2008).

2.1 Berufliche Ortswechsel und Richtungswechsel im jungen Erwachsenenalter und Zusammenhänge mit Agency

Agency kann definiert werden als Handlungsstrategien, die das Individuum zur Zielerreichung einsetzt (Schoon 2007) oder auch als „Handlungsmächtigkeit“ (Böhnisch et al. 2008, S. 31). Diese Handlungen ermöglichen stetige Identitätsarbeit und somit Entwicklung, was wiederum Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen erlaubt (Böhnisch et al. 2008). Individuen werden so zu aktiven Gestaltern der eigenen Entwicklung durch Zielsetzungen und Verhaltensweisen innerhalb institutionell vorgegebener Rahmenbedingungen (Faltermaier 2008; Mayer 2004). Sowohl individuelle Agency als auch der Kontext haben Einfluss auf den beruflichen Erfolg (Schoon et al. 2007). Das Festhalten an Zielen sowie der Einsatz von aktiven Strategien sind im jungen Erwachsenenalter förderlich für das Wohlbefinden (Wrosch et al. 2000). Jedoch kann Disengagement bei bestimmten Zielen auch funktional sein wie bspw. die Abkehr von beruflichen Zielen in ökonomisch deprivierten Regionen (Tomasik et al. 2010). Agency oder Handlungsmächtigkeit beinhaltet somit vermehrte Anstrengungen als auch Abwenden; welches Verhalten adaptiv ist, bestimmt der Kontext (Tomasik et al. 2010). Handlungsmächtigkeit

keit kann sich daher je nach Kontextbedingungen bzw. der Wahrnehmung der Beeinflussbarkeit in einem Verbleiben und Einwirken auf den Kontext oder im Abwenden ausdrücken. Hoch ausgeprägte aktive und passive Strategien sollten eher zu einem Wechsel führen.

3 Hypothesen

In diesem Kontext sind folgende Hypothesen relevant:

I. Schlechte Arbeitsbedingungen und ein hohes Maß an beruflichen Konflikten sind prädiktiv für einen Wechsel der Firma, des Studienortes bzw. der Ausbildungsstelle (Ortswechsel).

II. Eine noch nicht gefestigte berufliche Identität ist prädiktiv für Ausbildungsrichtungs-, Studienfach- bzw. Berufswechsel (Richtungswechsel).

III. Aktive bzw. passive Kontrollstrategien moderieren die genannten Zusammenhänge. Hohe Ausprägungen von aktiven und passiven Strategien begünstigen Wechsel.

4 Datensatz

Die verwendete Stichprobe stammt aus einem Projekt zum Thema „Bewältigung und Balancierung von Berufs- und Partnerschaftszielen im frühen Erwachsenenalter“ (Seiffge-Krenke/Noack 2007). Die Teilnehmenden wurden zwischen 2009 und 2011 viermal im Abstand von sechs Monaten befragt. Die ausgewählte Stichprobe umfasste 362 junge Erwachsene, die Aussagen über ihr berufliches Wechselverhalten trafen. Das Durchschnittsalter lag bei 23.29 Jahren ($SD=2.78$). 246 (68 %) der Teilnehmenden waren weiblich. Der Großteil der Befragten befand sich noch in Ausbildung (Studium: $N=198$; 54.7 %; Berufsausbildung: $N=42$; 11.6%), 91 (25.1%) waren berufstätig, sieben (1.9 %) arbeitslos und 13 (3.6%) junge Erwachsene gaben anderes wie bspw. Elternzeit an ($N=11$ keine Angabe). Ein Drittel ($N=116$; 32%) der Teilnehmenden lebte zu T1 in den neuen Bundesländern und 240 (66.3%) in den alten Bundesländern ($N=6$ keine Angabe). Die Mehrheit der Befragten hatte die Hochschulzugangsberechtigung ($N=320$; 88.4 %), 32 (8.8%) wiesen eine niedrigere Schulbildung auf ($N=10$ keine Angabe).

5 Verwendete Instrumente

Berufliche Wechsel wurden in Ortswechsel (Wechsel des Unternehmens, des Ausbildungsbetriebes bzw. des Studienortes) sowie Richtungswechsel (Wechsel des Berufes, der Ausbildungsrichtung bzw. des Studienfaches) unterschieden. 305 der Teilnehmenden gaben an, keine beruflichen Wechsel erlebt zu haben. Einen Wechsel des Ortes vor dem dritten und/oder vierten

Erhebungszeitpunkt gaben 36 der Befragten an und 24¹ gaben einen Richtungswechsel an. Für die Berechnungen wurden jeweils dichotome Variablen gebildet („keine Wechsel“ kodiert mit „0“ versus die jeweilige Wechselgruppe kodiert mit „1“).

Identitätsprozesse wurden mit der *Dimensions of Identity Development Scale* (Luckyx et al. 2008) zum ersten Messzeitpunkt (MZP) erfasst. Das Instrument besteht aus fünf Subskalen, angepasst an den beruflichen Bereich mit jeweils vier Items: Commitment eingehen (bspw. „Ich weiß, wie meine berufliche Zukunft aussehen soll.“, $\alpha = .87$), Identifikation mit Commitment (bspw. „Aus meinen beruflichen Plänen schöpfe ich Selbstvertrauen.“, $\alpha = .82$), breite Exploration (bspw. „Ich denke aktiv über meinen beruflichen Weg, den ich einschlagen will, nach.“, $\alpha = .63$), fokussierte Exploration (bspw. „Ich denke regelmäßig über meine beruflichen Pläne nach.“, $\alpha = .59$) sowie ruminative Exploration (bspw. „Ich frage mich, wohin mein beruflicher Weg mich führen wird.“, $\alpha = .78$).

Arbeitsbedingungen wurden mit dem SBUS-B (Weyer et al. 1980) zum ersten MZP erfasst. Es werden vier Subskalen unterschieden: Unzufriedenheit (5 Items, bspw. „Wenn ich könnte, würde ich gern den Beruf wechseln.“, $\alpha = .85$), Belastung (4 Items, bspw. „Bei der Arbeit bin ich meist sehr angespannt.“, $\alpha = .76$), mangelnde Erholung (2 Items, bspw. „Auch am Feierabend oder an den Wochenenden bin ich stark angespannt.“, $\alpha = .53$) sowie Karriere (2 Items, bspw. „Ich würde es mir einige Anstrengungen kosten lassen, wenn ich es in meinem Beruf weiter bringen könnte.“, $\alpha = .61$). Weiterhin wurde berufliche Involviertheit mit der deutschen Version der Skala von Rowold (2004) erhoben (3 Items, bspw. „Meine Arbeit gibt mir die größte Befriedigung in meinem Leben.“, $\alpha = .67$) sowie Arbeitskonflikte (Sidor 2005). Arbeitskonflikte wurden mit „Haben Sie das Gefühl, dass Ihre gegenwärtige berufliche Situation besonders ... ist?“ erfragt. Die Antwortoptionen umfassten (1) – konfliktarm bis (5) – konfliktreich. Alle anderen Items wiesen ein fünfstufiges Antwortformat von (1) – stimme gar nicht zu bis (5) – stimme vollständig zu auf.

Agency wurde über berufsbezogene aktive Kontrollstrategien (selektive primäre Kontrolle, 3 Items, bspw. „Wenn ich beruflich vorankommen will, setze ich dafür so viel Zeit wie möglich ein.“, $\alpha = .74$) und passive Kontrollstrategien (kompensatorische sekundäre Kontrolle, 4 Items, bspw. „Wenn ich ein erhofftes berufliches Ziel nicht erreichen konnte, sage ich mir oft, dass es nicht an mir liegt.“, $\alpha = .56$) zu T2 erfasst (Heckhausen/Wrosch 1997). Die Antwortformative waren jeweils fünfstufige Likertskalen.

1 Die Stichprobe umfasst 362 Personen, da allerdings drei Personen sowohl einen Orts- als auch einen Richtungswechsel angaben (zu verschiedenen Zeitpunkten), addieren sich die WechslerInnen (24 und 36) nicht mit den Nicht-WechslerInnen zu 362.

Als Kontrollvariablen wurden Alter, Geschlecht, Region (alte vs. neue Bundesländer als Proxy für Opportunitätsstrukturen) sowie Berufsstatus (Berufstätigkeit versus Studium/Ausbildung/Arbeitslosigkeit/Anderes) zu T1 einbezogen. Alter wurde als kontinuierliche Variable einbezogen, alle anderen dichotomisiert. Eine schematische Übersicht über die Variablen findet sich in Abbildung 1.

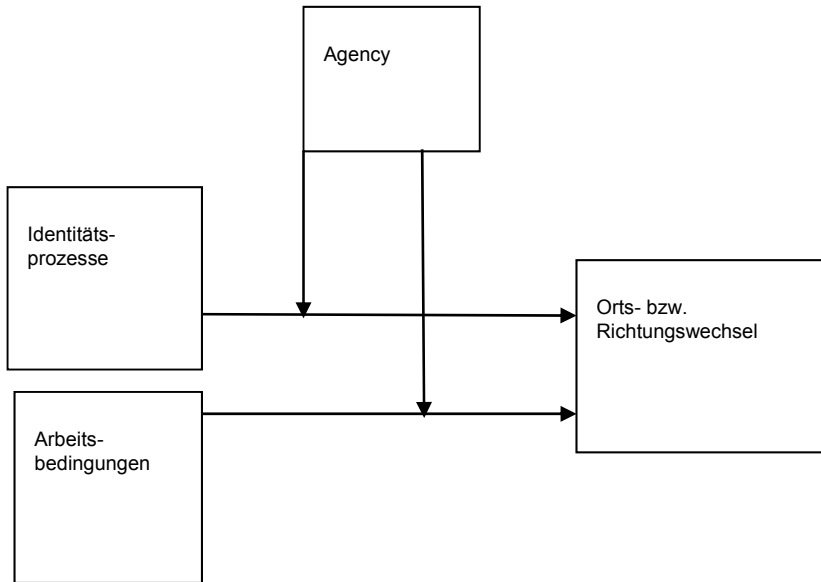


Abb. 1: Übersicht über alle verwendeten Variablengruppen (eigene Darstellung)

6 Analysen

Die Hypothesen wurden anhand logistischer Regressionen in IBM SPSS Statistics 22 (IBM 2013) getestet. Zur Überprüfung der Moderationen wurde das Macro PROCESS (Hayes 2013) für SPSS verwendet, da es die Berechnung von Vertrauensintervallen erlaubt und somit verlässlichere Aussagen über bedeutsame Interaktionseffekte möglich sind.

7 Ergebnisse

Ortswechsel weisen nur korrelative Zusammenhänge mit der Erholungsskala ($r=.19$, $p<.01$) auf. Ortswechsel sind mit geringeren Möglichkeiten für Erholung assoziiert. Richtungswechsel hingegen sind sowohl mit Arbeitsbedin-

gungen (Unzufriedenheit $r=.14$, $p<.05$; Belastung $r=.12$, $p<.05$; Erholung $r=.14$, $p<.05$; berufliche Konflikte $r=.11$, $p<.05$) sowie mit Identitätsprozessen (ruminative Exploration $r=.14$, $p<.05$; breite Exploration $r=.14$, $p<.05$) assoziiert. Richtungswechsel weisen somit einen Zusammenhang zu höherer Arbeitsunzufriedenheit sowie höherer Belastung, weniger Erholungsmöglichkeiten und höheren beruflichen Konflikten auf. Weiterhin sind Richtungswechsel positiv mit ruminativer und breiter Exploration assoziiert (Tab. 1).

Die erste Hypothese („Schlechte Arbeitsbedingungen und ein hohes Maß an beruflichen Konflikten sind prädiktiv für einen Ortswechsel.“) konnte teilweise bestätigt werden. In der logistischen Regression mit allen Arbeitsbedingungen und Kontrollvariablen ist mangelnde Erholung prädiktiv für einen Ortswechsel. Je weniger Erholung von der Arbeit zu T1 berichtet wird, desto wahrscheinlicher ist ein Ortswechsel ($\text{Exp}(B)=2.67$, $p<.001$).

Die zweite Hypothese („Eine noch nicht gefestigte berufliche Identität ist prädiktiv für Richtungswechsel.“) konnte nicht bestätigt werden. Da allerdings korrelative Zusammenhänge gegeben waren, wurden die logistischen Regressionen erneut getrennt für die einzelnen Identitätsprozesse berechnet, weil insbesondere die explorationsbezogenen Identitätsprozesse hohe korrelative Zusammenhänge untereinander aufwiesen (breite & fokussierte Exploration $r=.71$, $p<.001$; ruminative & breite Exploration $r=.46$, $p<.001$, ruminative & fokussierte Exploration $r=.47$, $p<.001$). Dabei zeigte sich, dass fokussierte Exploration ($\text{Exp}(B)=1.81$, $p=.06$) marginal, ruminative Exploration ($\text{Exp}(B)=1.71$, $p<.05$) sowie breite Exploration ($\text{Exp}(B)=2.28$, $p<.05$) signifikant unter Einbezug der Kontrollvariablen jeweils die Wahrscheinlichkeit für einen Richtungswechsel erhöhten. Diese Zusammenhänge zeigten sich auch nach gleichzeitiger Kontrolle der Commitment-Subskalen (Identifikation mit Commitment und Commitment eingehen).

Die dritte Hypothese („Aktive bzw. passive Kontrollstrategien moderieren die genannten Zusammenhänge.“) konnte teilweise bestätigt werden. Alle signifikanten Interaktionen sind grafisch in den Abb. 2 bis 4 dargestellt. Es zeigt sich, dass hohe passive Strategien und niedrige Erholung ($B=.70$; VI: $.01$ bis 1.39 , $p<.05$), hohe passive Strategien und geringe Involviertheit ($B=-.77$ VI: -1.47 bis $-.06$, $p<.05$) sowie hohe passive Strategien und ausgeprägte berufliche Konflikte ($B=.64$; VI: $.04$ bis 1.24 , $p<.05$) prädiktiv für einen Ortswechsel sind. Unter Einbezug der Kontrollvariablen Geschlecht, Alter, Region und Berufsstatus blieb nur die Interaktion von mangelnder Erholung und passiven Strategien signifikant ($B=.85$; VI: $.06$ bis 1.63 , $p<.05$). Die Varianzaufklärung liegt im Modell mit den Kontrollvariablen bei 16% (Nagelkerkes $R^2=.16$; ohne Kontrollvariablen: $.09$). Werden noch die anderen Aspekte der Arbeitsqualität einbezogen, dann bleibt diese Interaktion auch signifikant ($B=.89$; VI: $.06$ bis 1.72 , $p<.05$; Nagelkerkes $R^2=.23$).

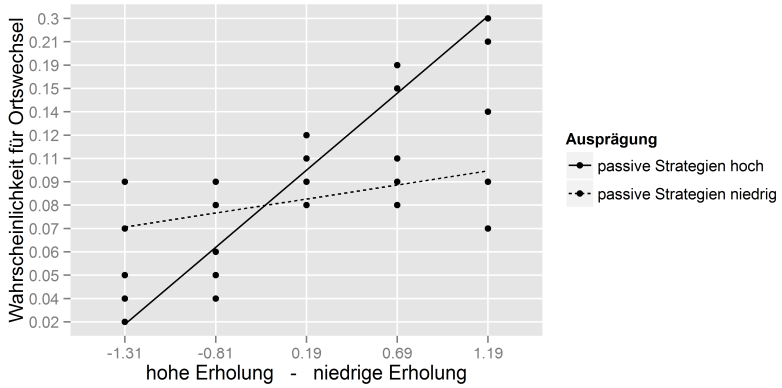


Abb. 2: Hohe passive Strategien und niedrige Erholung sind prädiktiv für Ortswechsel (eigene Darstellung)

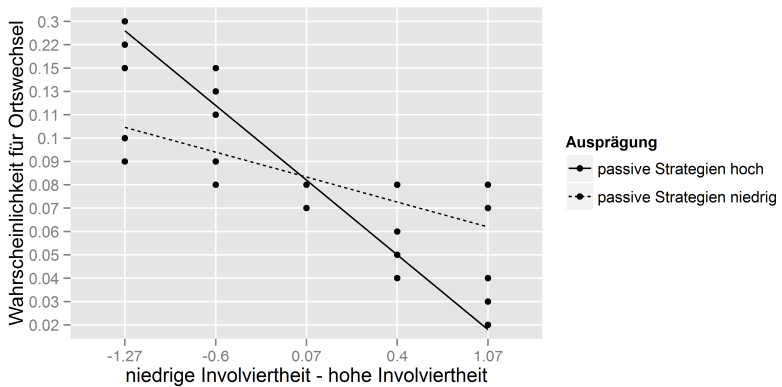


Abb. 3: Hohe passive Strategien und niedrige Involviertheit sind prädiktiv für Ortswechsel (eigene Darstellung)

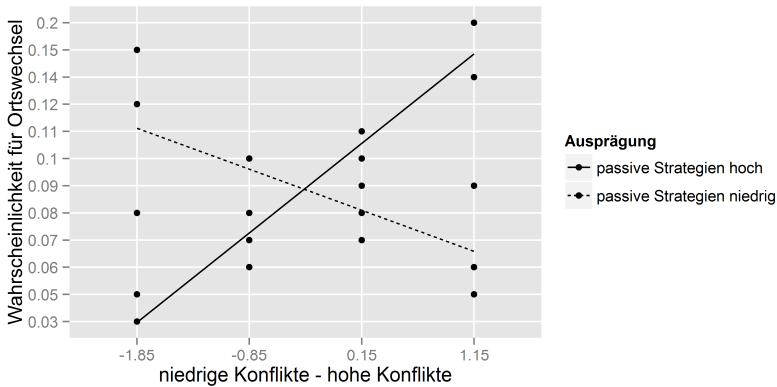


Abb. 4: Hohe passive Strategien und eine hohe Zahl an Konflikten sind prädiktiv für Ortswechsel (eigene Darstellung)

8 Diskussion

Die vorliegende Untersuchung verfolgte das Ziel, zu überprüfen, inwieweit berufsbezogene Ortswechsel aufgrund von Arbeitsbedingungen bzw. Studienbedingungen vorhergesagt werden können und in Abgrenzung dazu, inwieweit Prozesse der Identitätsentwicklung prädiktiv für berufliche Neuorientierungen sind. Weiterhin wurde Agency als Moderator getestet.

Es zeigte sich ein gemischtes Bild hinsichtlich der empirischen Befunde. Prozesse der Identitätsexploration sind einzeln betrachtet prädiktiv für Richtungswechsel. Werden alle Identitätsprozesse gemeinsam mit Kontrollvariablen in einer logistischen Regressionsanalyse betrachtet, finden sich keine signifikanten Zusammenhänge zu Wechseln. Da die einzelnen Identitätsprozesse untereinander hoch korrelieren, kann man hier von Multikollinearität ausgehen (Tabachnick/Fidell 2007). Eine ausgeprägte ruminative Exploration und breite Exploration sowie tendenziell auch eine fokussierte Exploration erhöhen jeweils die Wahrscheinlichkeit für einen Richtungswechsel. Alle drei Formen der Exploration deuten somit das Interesse an neuen beruflichen Optionen an. Dies kann einen Ansatzpunkt für Beratungsangebote bieten, um weitere Exploration zu planen oder um bestehende Ideen zu sortieren.

Arbeitsbedingungen stehen sowohl mit Ortswechseln als auch mit Richtungswechseln im Zusammenhang. Der Vorhersagewert von Arbeitsbedingungen für Ortswechsel deckt sich mit den Befunden aus der arbeitspsychologischen Forschung zu Turnover (Griffeth et al. 2000).

Passive Kontrollstrategien wirken moderierend. Als negativ erlebte Arbeitsbedingungen und Strategien des Abwendens von beruflichen Zielen

begünstigten Ortswechsel. Robust, d. h. signifikant auch unter Einbezug der Kontrollvariablen, erwies sich die Interaktion von mangelnder Erholung und passiven Strategien.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Agency von Relevanz für den Umgang mit Berufswechseln zu sein scheint. Insbesondere Ortswechsel treten eher auf, wenn sowohl die Bedingungen als schlecht wahrgenommen und verstärkt passive Strategien eingesetzt werden. Wenn Ziele unerreichbar und Anforderungen zu hoch sind, dann ist es adaptiver für das Wohlbefinden, sich von Zielen abzuwenden. Diese Strategie ist funktional unter suboptimalen Kontextbedingungen (Tomasik et al. 2010). Dies legt die Vermutung nahe, dass hier das Individuum effektiv mit den eigenen Ressourcen umgeht.

In der verwendeten Stichprobe ist der Anteil derer, die über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014), was die Generalisierbarkeit einschränkt. Jedoch gibt es sowohl berufstätige als auch arbeitslose junge Erwachsene in der Stichprobe, dies ist im Vergleich zu reinen Studierendenstichproben ein Vorteil. Einschränkend ist anzumerken, dass die Wechselgruppen jeweils recht klein waren. Daher wurde in den logistischen Regressionen konservativ getestet, aufgrund der ungleichen Verteilung von Wechslern und Nicht-Wechslern war die Testpower geringer. Mögliche Effekte wurden so unterschätzt. Weitere Forschung sollte junge Erwachsene über eine längere Zeitspanne betrachten und gezielt Paarlinge aus Wechslern und Nicht-Wechslern erfassen.

Die Frage, die sich im Zuge der Ergebnisse stellt, ist, inwieweit passive Strategien funktional sind. Befunde zu zielorientiertem Verhalten im jungen Erwachsenenalter legen nahe, dass ein Festhalten an Zielen förderlich für das Wohlbefinden ist (Messersmith/Schulenberg 2010). Allerdings können auch passive Strategien, die nicht unbedingt mit einem passiven Verhalten einhergehen müssen, funktional sein (indem eben der unpassende Arbeitsplatz/Studienort verlassen wird). Somit kann auch das Verlassen eines Kontextes Ausdruck individueller Agency sein, durch die es ermöglicht wird, sich an veränderte Bedingungen anzupassen. Dies erweitert den Begriff der Übergangskompetenz und fordert das Unterstützungssystem, welches über die Lebensspanne hinweg unterstützend bereitstehen sollte (Schicke 2014).

Auch wenn stetig diskutiert wird, ob die Normalerwerbsbiografie noch existent ist oder nicht (Scherger 2013), so spricht die individuelle Wahrnehmung für gestiegene Unsicherheiten (u. a. Sennett 1998). Daher ergibt sich der pädagogische Auftrag, Individuen bei der Einübung von Strategien zur Lebensbewältigung zu unterstützen. Dies umso mehr, da anzunehmen ist, dass berufliche Wechsel in Zukunft weiter zunehmen werden und die Gruppe der jungen Erwachsenen weiterhin stark betroffen sein wird (Standing 2011). Berufliche Wechsel verlangen mehr individuelle Anpassungsleistung, wenn sie weniger institutionell eingebunden sind.

	Ortswechsel	Richtungswechsel
Arbeitsbedingungen		
Unzufriedenheit	.05	.14*
Belastung	-.00	.12*
Erholung	.19**	.14*
Involviertheit	-.08	-.10
Karriere	-.05	.01
Berufliche Konflikte	.01	.11*
Identitätsprozesse		
Identifikation mit Commitment	-.05	-.03
Fokussierte Exploration	-.01	.10
Ruminative Exploration	.02	.14*
Breite Exploration	-.06	.14*
Commitment eingehen	-.09	-.04
Agency		
Selektive primäre Kontrolle T2	.02	.05
Kompensatorische sekundäre Kontrolle T2	.06	.09
Kontrollvariablen		
Geschlecht	-.07	.03
Alter	.16**	.06
Region	.03	.01
Berufsstatus	.11	.02

Tab. 1: Korrelationen zwischen Ortswechseln und Richtungswechseln und allen relevanten Variablen der Untersuchung, ** $p < .01$, * $p < .05$ (eigene Darstellung)

Literatur

- Arnett, J.J. (2015): Emerging adulthood. The winding road from the late teens through the twenties. Oxford: University Press.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebensverlauf. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Bildungsstand/BildungsstandDeutschland5210001129004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 08.04.2015].
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter: http://www.bildungsbericht.de/daten2014/bb_2014.pdf [Zugriff: 25.03.2015].
- Arnold, H. (2002): Ausbildung, Arbeit und Beschäftigung. In: Schröder, W./Struck, N./Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Juventa, S. 211-241.
- Blossfeld, H.-P./Mills, M./Klijzing, E./Kurz, K. (Hrsg.) (2005): Globalization, Uncertainty and Youth in Society. London & New York: Routledge.

- Böhnisch, L./Lenz, K./Schröer, W. (2008): Sozialisation und Bewältigung. Eine Einführung in die Sozialisationstheorie der zweiten Moderne. Weinheim: Juventa.
- Brändle, T. (2012): Das Übergangssystem. Irrweg oder Erfolgsgeschichte? Opladen: Budrich UniPress.
- Brinkmann, U./Ehlert, C./Eversberg, D./Kluve, J./Kupka, P./Schaffner, S./Scherschel, K. (2011): Qualifikation + Leiharbeit = Klebeeffekt? Die (Wieder-)Eingliederung benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. Bielefeld: Bertelsmann.
- Dietrich, J./Shulman, S./Nurmi, J.-E. (2013): Goal pursuit in young adulthood: The role of personality and motivation in goal appraisal trajectories across 6 years. In: *Journal of Research in Personality*, 47, H. 6, S. 728-737.
- Dries, N./van Acker, F./Verbruggen, M. (2012): How 'boundaryless' are the careers of high potentials, key experts and average performers? In: *Journal of Vocational Behavior*, H. 2, S. 271-279.
- Faltermaier, T. (2008): Sozialisation im Lebenslauf. In: Hurrelmann, K./Grundmann, M./Walper, S. (Hrsg.): *Handbuch Sozialisationsforschung*. Weinheim: Beltz, S. 157-172.
- Griffeth, R. W./Hom, P. W./Gaertner, S. (2000): A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. In: *Journal of Management*, H. 3, S. 463-488.
- Hayes, A. F. (2013): *Introduction to mediation. A regression-based approach*. New York: Guilford Publications.
- Heckhausen, J./Tomasik, M. J. (2002): Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. In: *Journal of Vocational Behavior*, H. 2, S. 199-219.
- Heckhausen, J. S. R./Wrosch, C. (1997): Technical report: Optimization in primary and secondary control: OPS-Scales, a measurement instrument for general and domain specific strategies of control and developmental regulation. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Berlin: Verlag.
- Heinz, W. R. (2002): Transition Discontinuities and the Biographical Shaping of Early Work Careers. In: *Journal of Vocational Behavior*, H. 2, S. 220-240.
- Hurrelmann, K./Quenzel, G. (Hrsg.) (2010): *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- IBM Corp. Released (2013): *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0*. Armonk: IBM Corp.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2014): Zielgruppe Studienabbrecher. Einst geschmäht, mittlerweile sehr begehrt: Studienabbrecher gelten aufgrund ihrer Qualifikation und Motivation in vielen Betrieben als Idealbesetzung. Verfügbar unter: <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/fachkraeftesicherung-zielgruppe-studienabbrecher-106638> [Zugriff: 14.08.2014].
- Isserstedt, W./Middendorff, E./Weber, S./Wolter, A./Schnitzer, K. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Spezialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System – Ausgewählte Ergebnisse. Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/wslsd_2003.pdf [Zugriff: 25.03.2015].
- Kacmar, K. M./Andrews, M. C./van Rooy, D. L./Steilberg, R. C./Cerrone, S. (2006): Sure everyone can be replaced ... but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. In: *Academy of Management Journal*, H. 1, S. 133-144.

- Kovalenko, M./Mortelmans, D. (2014): Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. In: *Journal of Vocational Behavior*, 85, H. 2, S. 238-249.
- Luyckx, K./Duriez, B./Klimstra, T. A./Witte, H. de (2010): Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. In: *Journal of Vocational Behavior*, 77, H. 3, S. 339-349.
- Luyckx, K./Schwartz, S. J./Berzonsky, M. D./Soenens, B./Vansteenkiste, M./Smits, I./Goossens, L. (2008): Capturing ruminative exploration: Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. In: *Journal of Research in Personality*, 42, H. 1, S. 58-82.
- Mayer, K. U. (2004): Whose lives? How history, societies, and institutions define and shape life courses. In: *Research in Human Development*, 1, H. 3, S. 161-187.
- Messersmith, E. E./Schulenberg, J. E. (2010): Goal attainment, goal striving, and well-being during the transition to adulthood: A ten-year U.S. national longitudinal study. In: *New Directions for Child and Adolescent Development* 2010, H. 130, S. 27-40.
- Rowold, J. (2004): *JI – Job Involvement – deutsche Fassung [Job Involvement Scale]. Kurznachweis.* Münster: Westfälische Wilhelms-Universität, Psychologisches Institut II.
- Schoon, I. (2007): Adaptations to changing times: Agency in context. In: *International Journal of Psychology*, H. 2, S. 94-101.
- Schoon, I./Martin, P./Ross, A. (2007): Career transitions in times of social change. His and her story. In: *Journal of Vocational Behavior*, H. 1, S. 78-96.
- Scherger, S. (2013): Neue Lebenslaufmuster im Wechselspiel von Standardisierung und De-Standardisierung. In: Wahl, H.-W. (Hrsg.): *Lebensläufe im Wandel. Sichtweisen verschiedener Disziplinen.* Stuttgart: Kohlhammer, S. 358-371.
- Schicke, H. (2014): Beruflicher Übergang im Kontext reflexiv individualisierter Beruflichkeit. In: Felden, H. von/Schäffter, O./Schicke, H. (Hrsg.): *Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen.* Wiesbaden: Springer VS, S. 85-109.
- Seiffge-Krenke, I./Noack, P. (2007): Bewältigung und Balancierung von Berufs- und Partnerschaftszielen im frühen Erwachsenenalter. DFG-Projektantrag: Johannes-Gutenberg-Universität Mainz & Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Semmer, N. K./Berset, M. (2007): Fehlzeiten und Fluktuation. In: Schuler, H./Sonntag, K. (Hrsg.): *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie.* Göttingen: Hogrefe, S. 280-286.
- Sennett, R. (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus.* Berlin: Berlin-Verlag.
- Settersten, R. A./Ray, B. (2010): Not quite adults. Why 20-somethings are choosing a slower path to adulthood, and why it's good for everyone. New York: Delacorte Press.
- Sidor, A. (2005). *Liebesbeziehungen im frühen Erwachsenenalter – Ein Vergleich von gesunden und chronisch kranken jungen Erwachsenen.* Hamburg: Kovač.
- Skorikov, V. B./Vondracek, F. W. (2011): Occupational Identity. In: Schwartz, S. J./Luyckx, K./Vignoles, V. L. (Hrsg.): *Handbook of identity theory and research.* New York: Springer, S. 693-714.

- Standing, G. (2011): *The precariat. The new dangerous class*. London, New York: Bloomsbury Academic.
- Tabachnick, B. G./Fidell, L. S. (2007): *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tomasik, M.J./Silbereisen, R. K./ Heckhausen, J. (2010): Is it adaptive to disengage from demands of social change? Adjustment to developmental barriers in opportunity-deprived regions. In: *Motivation and Emotion*, H. 4, S. 384-398.
- Welzer, H. (1993): *Transitionen. Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen: edition diskord.
- Weyer, G./Hodapp, V./Neuhäuser, S (1980): Weiterentwicklung von Fragebogenskalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich (SBUS-B). In: *Pädagogische Beiträge*, 22, S. 335-355.
- Wrosch, C./Heckhausen, J./Lachman, M.E. (2000): Primary and secondary control strategies for managing health and financial stress across adulthood. In: *Psychology and Aging*, H. 3, S. 387-399.
- ZEIT online (2011): *Flexibilität: Rastlos von Job zu Job*. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-10/befristung-jobwechsel-arbeitsmarkt> [Zugriff: 03.11.2014].