



Arbeit, Freizeit und Persönlichkeitsentwicklung

Zum Verhältnis von beruflicher und privater Biografie bei Frauen, Männern und Paaren: Lebenspläne, Lebensgestaltung und Work-Life-Balance

Ernst-H. Hoff

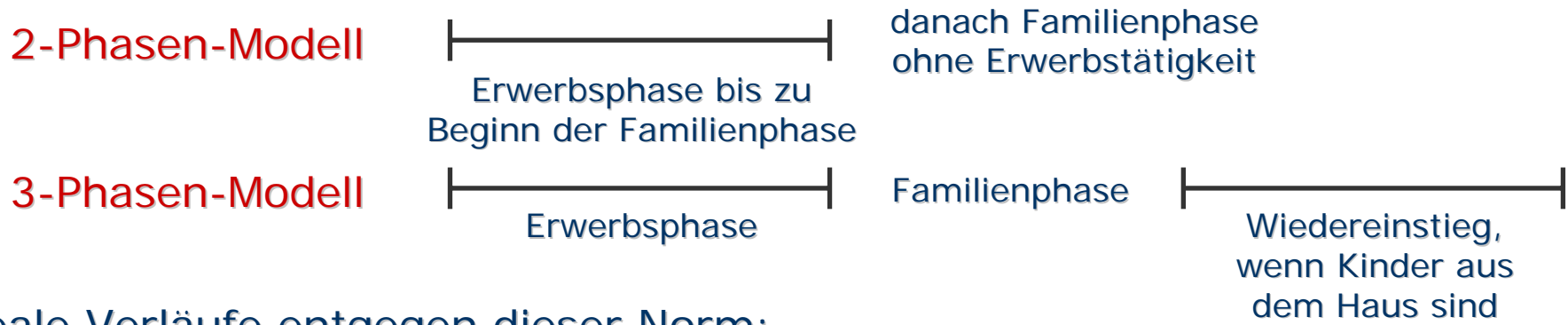
*Abele, Hoff, Hohner (2003). Teil 2
Ewers, Hoff et al. (2006). Kapitel 9*

Verhältnis von berufl. und privater Biografie bei Frauen

Auf Erwerbsbiografien, Berufsverläufe von Frauen war zuvor schon hingewiesen worden, z.B. auf deren Diskontinuität:

„Der unentdeckte Wandel“ (Born, Krüger, Lorenz-Meyer, 1996)
(Frauen in Hauptlehrberufen, Berufsverläufe Nachkriegszeit bis Anfang 1990)

vermutete „Norm“:



Reale Verläufe entgegen dieser Norm:

häufig mehrmalige Aus- und Wiedereinstiege in die Erwerbstätigkeit



„Lochmuster“ von diskontin. Erwerbsbiografien, Verlauf abhängig v. Lehrberuf, z.B. in Kaufmännischen Berufen Wiedereinstieg eher mögl. als bei Friseurinnen

Verhältnis von berufl. und privater Biografie bei Frauen

Auf Erwerbsbiografien, Berufsverläufe von Frauen war zuvor schon hingewiesen worden, z.B. auf deren Diskontinuität:

„Der unentdeckte Wandel“ (Born, Krüger, Lorenz-Meyer, 1996)
(*Frauen in Hauptlehrberufen, Berufsverläufe Nachkriegszeit bis Anfang 1990*)

In dieser Studie zeigte sich auch Folgendes zur
„**DOPPELTEN SOZIALISATION**“ von Frauen:

Frauen „springen“ nicht nur **im Alltag gedanklich** ständig zwischen den Anforderungen, Zielen, Problemen beider Lebensstränge **„hin und her“**,

sondern **im gesamten Lebenslauf** bleibt der **berufliche Lebensstrang gedanklich immer präsent** – auch in den Phasen, in denen Frauen aus dem Erwerbsleben aussteigen.

...

Verhältnis von berufl. und privater Biografie bei Frauen

Auf Erwerbsbiografien, Berufsverläufe von Frauen war zuvor schon hingewiesen worden, z.B. auf deren Diskontinuität:

„Der unentdeckte Wandel“ (Born, Krüger, Lorenz-Meyer, 1996)
(*Frauen in Hauptlehrberufen, Berufsverläufe Nachkriegszeit bis Anfang 1990*)

—
In dieser Studie zeigte sich auch Folgendes zur
„**DOPPELTEN SOZIALISATION**“ von Frauen:

...

Frauen haben nicht nur **im Alltag Vereinbarkeitsprobleme** und müssen berufliches und privates Handeln koordinieren,

sondern **im gesamten Lebenslauf** müssen Weichenstellungen beruflicher Art mit solchen privater Art aufeinander **abgestimmt und koordiniert** werden.

Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

Geissler & Oechsle (1996):

„Lebensplanung junger Frauen.

Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe.“

junge Frauen in Berufen (nicht in akadem. Professionen), (noch) ohne Familie

Lebensentwürfe
(wie i.d. Psychologie
„Possible Selves“)



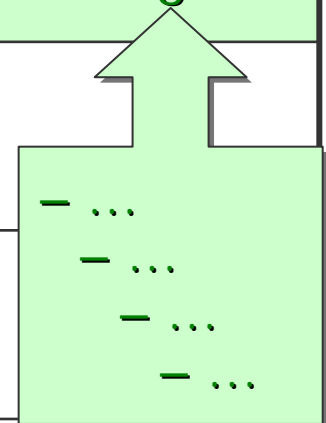
Konkretisierung: Lebensplanung
(persönliche Ziele)

Typen der Lebensplanung

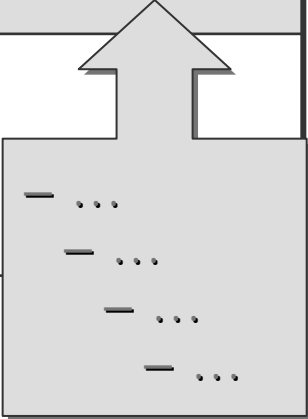
- Doppelte Lebensplanung
- Traditionell familienzentrierte Lebensplanung
- Modernisierte familienzentrierte Lebensplanung
- Berufszentrierte Lebensplanung
- Individualisierte Lebensplanung

Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

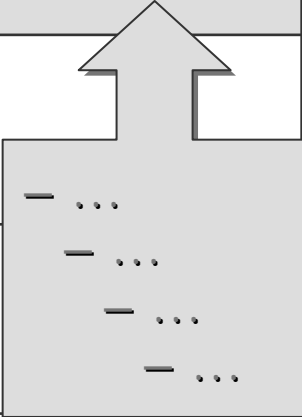
Typen d. Lebensplanung	Arbeits-orientierung	Partner-orientierung	Familien-orientierung
Doppelt			
Traditionell familienzentriert			
Modernisiert familienzentriert			
Berufszentriert			
Individualisiert			



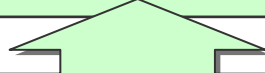
Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

Typen d. Lebensplanung	Arbeitsorientierung	Partnerorientierung	Familienorientierung
Doppelt	Bewusste Berufswahl, Beruf <u>identitätszentral</u> , Autonomie wichtig aber: Einpassung d. Berufs in Zeitrhythmen der Familie		
Traditionell familienzentriert	„Hauptsache überhaupt Beruf“ Arbeit nicht identitätszentral gegenüber Privatleben zweitrangig		
Modernisiert familienzentriert	Berufstätigkeit <u>vor</u> Familiengründ. <u>hoher</u> Stellenwert, dann Ausstieg wg. Familie, u.U. wieder Einstieg		
Berufszentriert	Berufsbiografische Kontinuität und berufliche Autonomie identitätszentral und dominant		
Individualisiert	Hauptbestrebung: Selbstverwirklichung		

Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

Typen d. Lebensplanung	Arbeitsorientierung	Partnerorientierung	Familienorientierung
Doppelt		gleichgewichtig mit Beruf Suche nach Balance und Egalität Ausgleich Bindung – Autonomie	
Traditionell familienzentriert		völlig dominant gegenüber Beruf Autonomie als bedrohlich erlebt	
Modernisiert familienzentriert		auf Verständigung ausgerichtet asymmetrische Balance	
Berufszentriert		Partnerbeziehung wird beruflichen Anforderungen angepasst, soll berufl. Kontinuität & Autonomie nicht gefährden	
Individualisiert		Autonomie, egal in welchem Bereich	

Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

Typen d. Lebensplanung	Arbeitsorientierung	Partnerorientierung	Familienorientierung
Doppelt			<div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> – Verortung im Geschlechterverhältnis – Leitbilder – Kompetenzen des Planens – Kontextbedingungen
Traditionell familienzentriert			
Modernisiert familienzentriert			
Berufszentriert			
Individualisiert			

ähnliche Befunde wie bei Geissler / Oechsle auch in weiteren Studien

z.B. Keddi et al. (1999):

„Lebensthemen junger Frauen – die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe“

Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in handwerklich-industriellen und kaufmännischen Berufen

(→ persönliche Ziele & Possible Selves i.d. Psychologie)

Baethge et al. (1988) *„Jugend: Arbeit und Identität“*

- junge Frauen bezogen ihre Lebensentwürfe nicht bloß einseitig auf Familie
- junge Männer nicht nur einseitig auf Beruf
- sondern auch Doppelorientierung auf Beruf und Familie bei Frauen & Männern
- Arbeit nicht nur Existenzsicherung, sondern identitätszentral

v. Rosenstiel (1989), Spieß (1992)

- bei Führungskräftenachwuchs dominierte Ideal des Gleichgewichts / Integration d. Lebenssphären
- nicht Bedeutungsverlust von Arbeit, sondern Bedeutungsverschiebung
→ hin zu Sinnerfüllung, Selbstverwirklichung

Untersuchungen zur Karriere (und Karriereplanung) von Angehörigen akademischer Berufe:

Sieverding (1990); Abele (1994)

Strehmel (1999): *„Karriereplanung mit Familie: eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern“*

- junge Frauen, Anfang 30: Entwicklungsziele und Entwicklungszufriedenheit
- Balance zw. Beruf und Familie bedeutsamer als beruflicher Erfolg per se
- keine Diskrepanzen zw. Entwicklungszielen u. Realisierung: Zufriedenheit u. klare Karriereplanung
- starres Festhalten an Zielen ohne Umsetzung oder allzu starke Flexibilität d. Ziele ohne starke Bindung: Unzufriedenheit

Wie werden Lebensentwürfe (possible selves), Lebenspläne und persönliche Ziele – die sich bei jungen Frauen und Männern angeeignet haben – umgesetzt / realisiert?

- vor allem mit der **Geburt des ersten Kindes** entwickelt sich **traditionale Arbeitsteilung** in Paarbeziehungen – dies **oft entgegen der ursprünglichen Lebensplanung**
- auch wenn die **Ausbildungsabschlüsse** von Frauen & Männern **gleich** sind, kommt es mit **Berufseintritt zu ungleichen Berufsverläufen**

Männer: häufiger **Kontinuität der Berufsverläufe**
(und das führt häufiger zu „objektivem Berufserfolg“ bzw. zu Berufserfolg i.S. von Aufstieg in höhere Positionen)

Frauen: häufiger **Diskontinuität der Berufsverläufe**
(und das führt viel seltener zu objektivem Berufserfolg)

Zur Diskontinuität der weiblichen Erwerbsbiografien im US-amerikanischen Raum:

Moen (1985), Moen & Smith (1986)

Im deutschen Sprachraum gab es zwar Studien zur Diskontinuität der Erwerbsbiografien von Frauen in Lehrberufen (z.B. Born, Krüger, Lorenz-Meyer),

aber erst seit einigen Jahren existieren detailliertere Studien zu Berufsverläufen von Frauen und Männern in hochqualifizierten Berufen.

Gottschall (1995):

„Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation“

Auf diese Disparitäten der Geschlechter innerhalb der einzelnen Professionen ist zuerst und immer wieder im deutschen Sprachraum hingewiesen worden von:

Wetterer (1992, 1995, 1999):

z.B. **„Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen.“**

z.B. **„Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen.“**

Auf diese Disparitäten der Geschlechter innerhalb der einzelnen Professionen ist zuerst und immer wieder im deutschen Sprachraum hingewiesen worden von:

Wetterer (1992, 1995, 1999):

z.B. „Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen.“

z.B. „Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen.“

Für diese **Ungleichheit der Geschlechter in der Arbeitswelt** ist nicht allein die Doppelbelastung und Vereinbarkeitsproblematik von Frauen im ALLTAG, sondern auch und vor allem die **Diskontinuität der Berufsverläufe von Frauen** bzw. die **Kontinuität der Berufsverläufe von Männern** ursächlich.

vgl. die Beiträge in: **Abele, Hoff & Hohner (2003)**

Kontinuität bzw. Diskontinuität der Berufsverläufe

ist wiederum Folge (und zugleich Ursache) der gesamten **individuellen Lebensgestaltung** bzw. der Bezüge zw. beruflichen und privaten Zielen und deren Realisierung, die Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise herstellen (müssen).

Die Form der individuellen Lebensgestaltung (bzw. der biografischen Work-Life-Balance)

hängt in Paarbeziehungen eng zusammen mit der **gemeinsamen Form der Lebensgestaltung (bzw. biogr. WLB)** sowie mit der außerberuflichen Arbeitsteilung der Partner zusammen.

Dazu nun Ergebnisse aus zwei eigenen Projekten: ...

Zwei eigene Projekte

TEIL A

- Ergebnisse aus dem DFG-Projekt **PROFIL** (1998–2004)
„Professionalisierung und Integration der Lebenssphären.
Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

(Ernst-H. Hoff , Hans-Uwe Hohner, Susanne Dettmer, Stefanie Grote)

TEIL B

- Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt **KOMPETENT** (2001–2006)
„Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung –
Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich“

(Ernst-H. Hoff, Eyko Ewers, Olaf Petersen, Ulrike Schraps, Johannes Geffers)

Projekt PROFIL: Untersuchungsschritte

„**P**rofessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären.
Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

1. Untersuchungsschritt: *Statistische Sekundäranalysen* zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechtervergleich
2. Untersuchungsschritt: *Repräsentative Fragebogenerhebung* (N=936) zur Beschreibung & Analyse der Berufsverläufe
3. Untersuchungsschritt: *Einzelinterviews* (N=101) mit prototypischen VertreterInnen der zuvor gefundenen Berufsverlaufsmuster zu Formen der individuellen Lebensgestaltung
4. Untersuchungsschritt: *Paarinterviews* (N=23) zu Zusammenhängen zwischen den Berufsverläufen von Partnern in Paarbeziehungen

2. Schritt: Fragebogenerhebung (Berufsverläufe)

Beschreibung der Stichprobe und des Rücklaufs

	Medizin		Psychologie		Gesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
N	174	177	186	399	936
%	18,6	18,9	19,9	42,6	100
Rücklauf- quote %	15,9	26,5	23,1	30,7	24,2

Berufseintritt zum Zeitpunkt der Erhebung: 1999

Stichprobengewinnung über Ärztekammern Stadtstaat Berlin und Flächenstaat Niedersachsen bzw. über Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen für alle Bundesländer

Erhebung von Berufsverläufen

Mittelblatt im Fragebogen, Format: DIN-A4 doppelt

Stationen und Ereignisse im Berufsverlauf über 15 Jahre
von Studienabschluss bis Erhebungszeitpunkt

Hauptdimensionen zur Beschreibung

- Kontinuität vs. Diskontinuität
(*Tätigkeitswechsel, Unterbrechungen*)
- Aufstieg vs. Abstieg oder Verbleib in gleicher / ähnlicher Position
- Institutioneller Kontext bzw. Zugehörigkeit zu Organisationen vs. freiberufliche Tätigkeit
(*Konfigurationen im Ablauf der institutionellen Kontexte*)
- Eine einzelne Tätigkeit vs. Parallelität verschiedener Tätigkeiten
(*„Doppel- und Mehrgleisigkeit“*)

Berufsverlaufsmuster

MEDIZIN

M1 KONTINUIERLICHER AUFSTIEG in Institutionen (i.d.Regel: Krankenhaus)

- in höchste Positionen
- in mittlere Positionen

M2 KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN (i.d.Regel: Krankenhaus)

- in gleicher Institution
- Wechsel der Institution

M3 ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN

- Krankenhaus, frühe Niederlassung in Praxis als Facharzt
- Krankenhaus, späte Niederlassung in Praxis als Facharzt
- Krankenhaus, Niederlassung ohne Facharzt

M4 DISKONTINUITÄT

- drei Phasen (wg. langer Unterbrechung)
- Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung

M5 STARKE DISKONTINUITÄT

- zwei oder mehr Wechsel und/oder lange Unterbrechungen

Berufsverlaufsmuster

PSYCHOLOGIE

P1	<u>(KONTINUIERLICHER) AUFSTIEG</u> (i.d.Regel in Institutionen)	- in höchste Positionen - in mittlere Positionen
P2	<u>KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN</u> (in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen)	- einzige Tätigkeit in gleicher Institution - lange Einstiegsphase mündet in einzige Tätigkeit - Haupt- und Nebentätigkeit
P3	<u>KONTINUITÄT SELBSTÄNDIGER</u> (seit Studienabschluss)	- lange Einstiegsphase mündet in Selbständigkeit
P4	<u>ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN</u>	- Wechsel aus Institution in Selbständigkeit (auch: umgekehrter Wechsel)
P5	<u>DOPPEL- UND MEHRGLEISIGKEIT</u>	- ständig wechselnde parallele Tätigkeiten - eine einzige Tätigkeit, dann Wechsel in Mehrgleisigkeit - Wechsel der Tätigkeitsschwerpunkte innerhalb der Parallelität
P6	<u>KONTINUITÄT UND DISKONTINUITÄT</u>	- bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse sowie inhaltliche Tätigkeitswechsel
P7	<u>DISKONTINUITÄT</u>	- drei Phasen (wg. langer Unterbrechung) - Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung - lange Einstiegsphase, Wechsel und/oder Unterbrechung
P8	<u>STARKE DISKONTINUITÄT</u>	- zwei oder mehr Wechsel und / oder lange Unterbrechungen - lange Einstiegsphase und / oder Parallelität und Wechsel

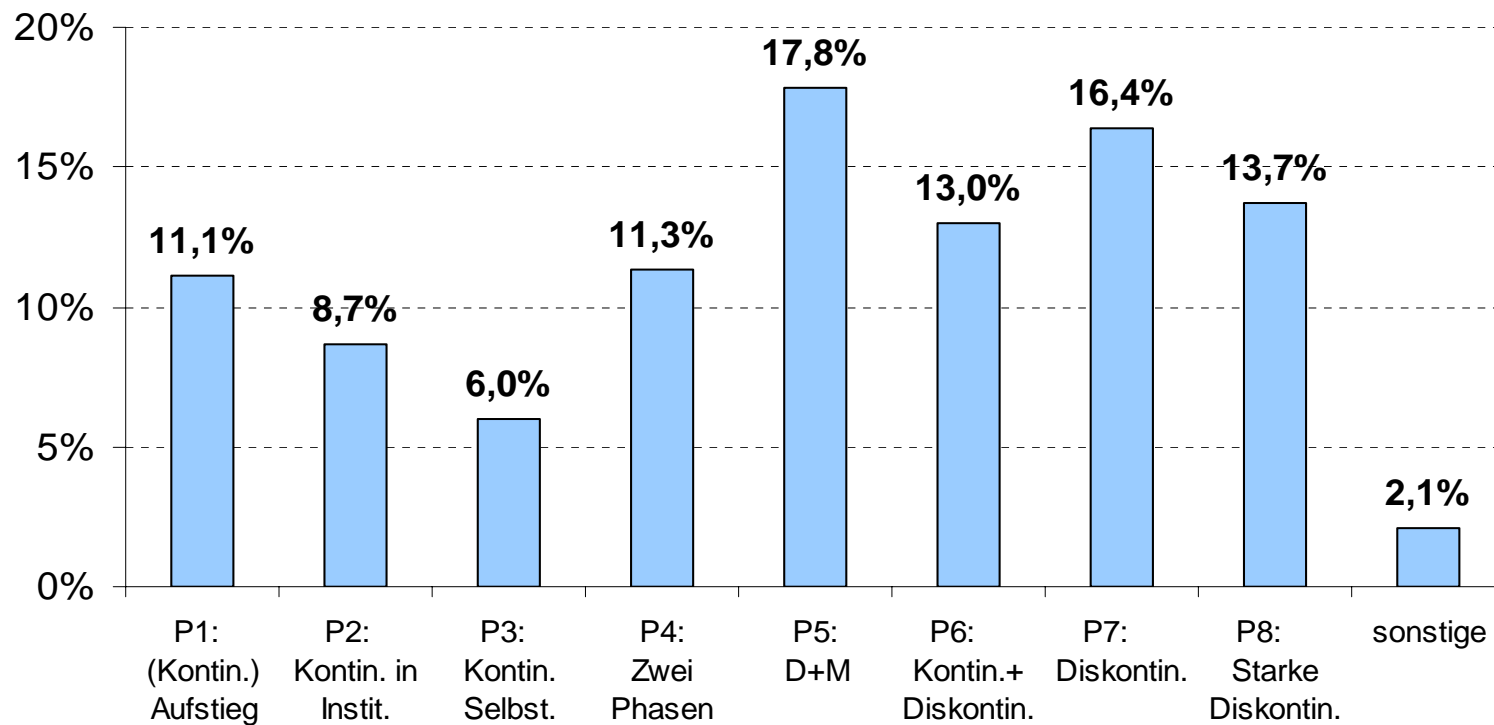
Vergleich der Berufsverlaufsmuster

MEDIZIN		PSYCHOLOGIE	
M1	<u>KONTINUIERLICHER AUFSTIEG</u>	P1	(<u>KONTINUIERLICHER</u>) AUFSTIEG
M2	<u>KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN</u>	P2	<u>KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN</u>
		P3	<u>KONTINUITÄT SELBSTÄNDIGE</u>
M3	<u>ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN</u>	P4	<u>ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN</u>
		P5	<u>DOPPEL- UND MEHRGLEISIGKEIT</u>
		P6	<u>KONTINUITÄT UND DISKONTINUITÄT</u>
M4	<u>DISKONTINUITÄT</u>	P7	<u>DISKONTINUITÄT</u>
M5	<u>STARKE DISKONTINUITÄT</u>	P8	<u>STARKE DISKONTINUITÄT</u>



Berufsverlaufsmuster

PSYCHOLOGIE (N=585, Diplom 1983-85, Mitglieder BDP)



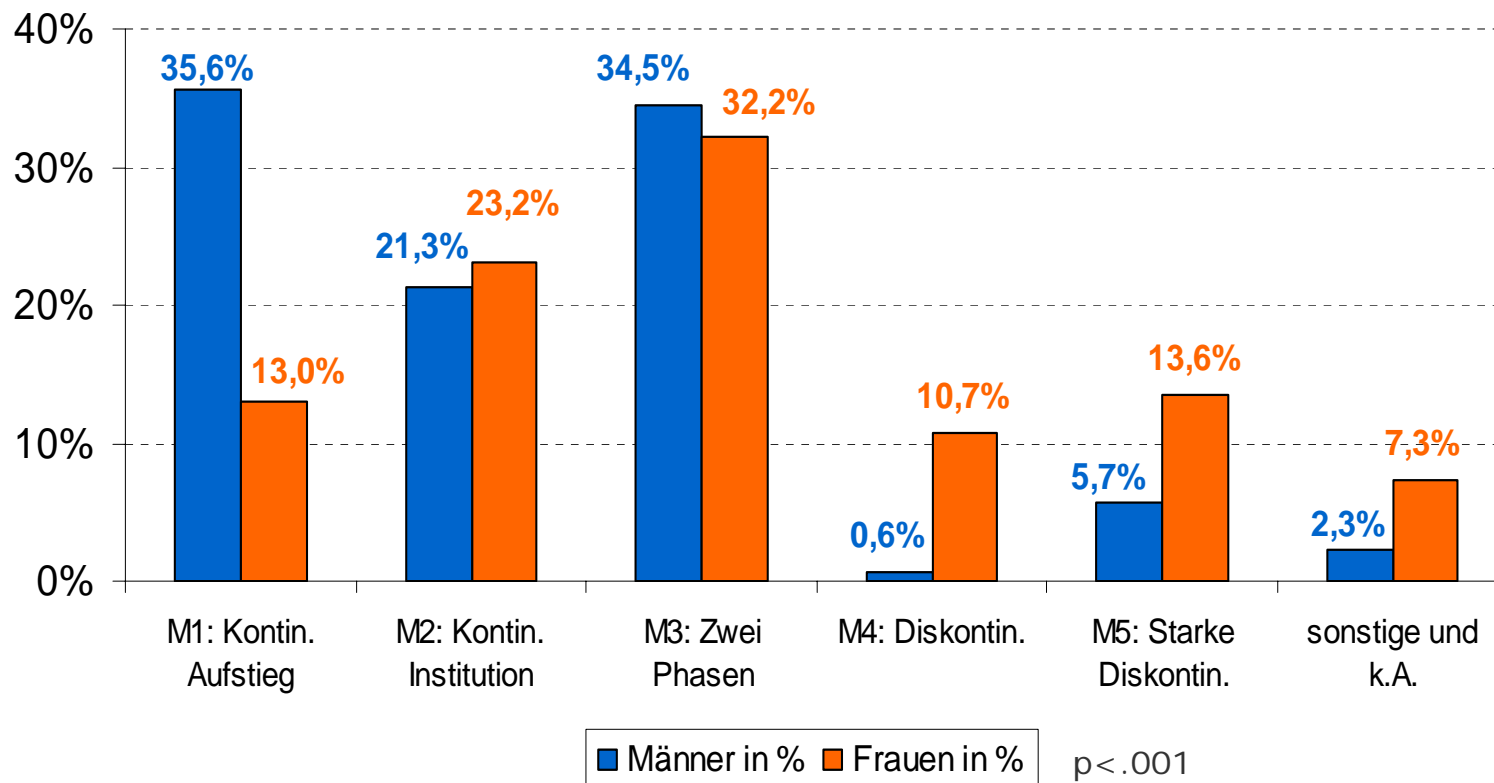
Legende:

1. Kontinuierlicher Aufstieg
2. Kontinuität in Institutionen
3. Kontinuität Selbständiger
4. Zwei Phasen
5. Doppel- und Mehrgleisigkeit
6. Kontinuität und Diskontinuität
7. Diskontinuität
8. Starke Diskontinuität



Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

MEDIZIN (N=351)

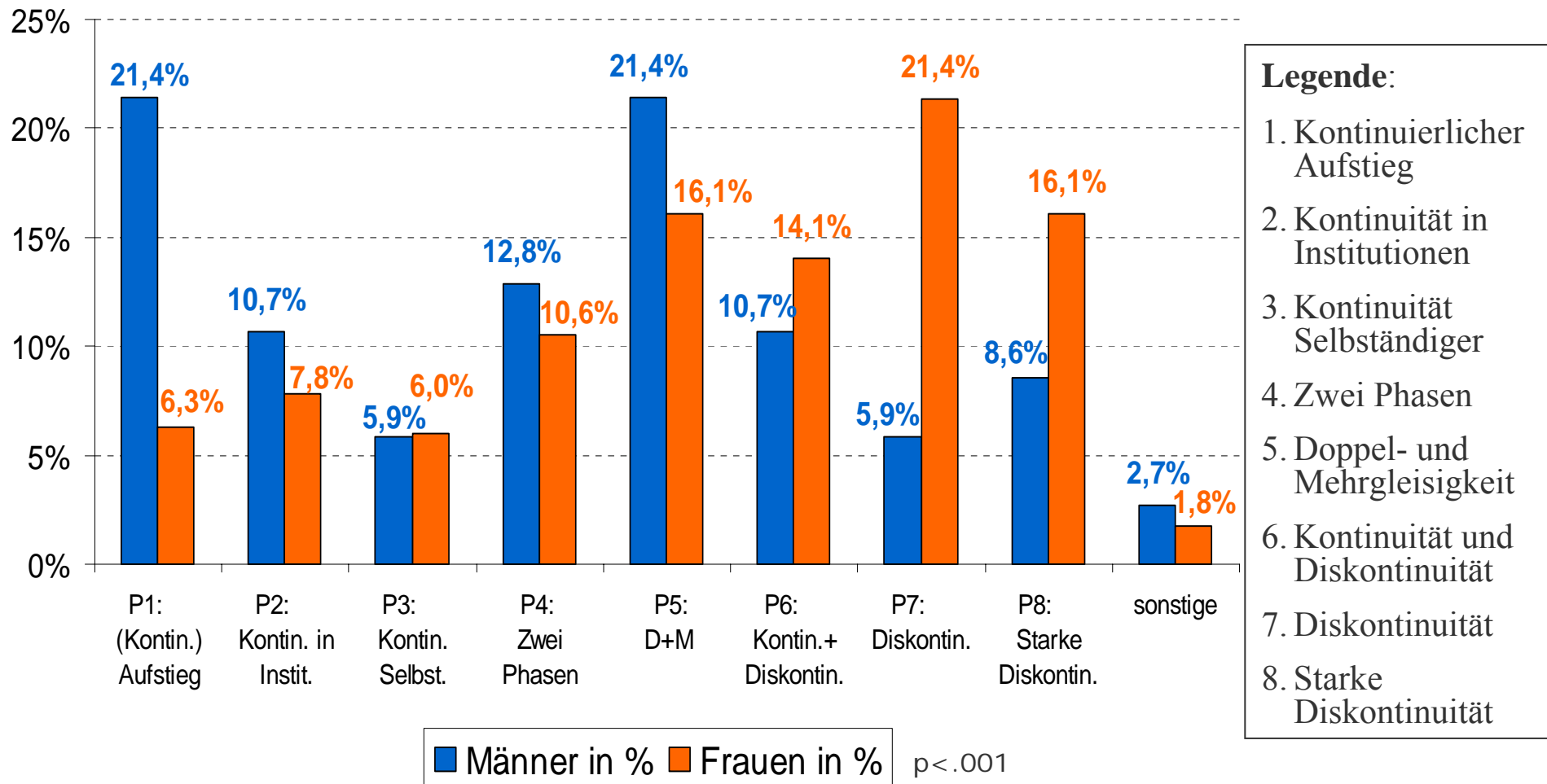


Legende:

1. Kontinuierlicher Aufstieg
2. Kontinuität in Institutionen
3. Zwei Phasen
4. Diskontinuität
5. Starke Diskontinuität

Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

PSYCHOLOGIE (N=585)



Teil A: Projekt PROFIL

„**P**rofessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

1. Untersuchungsschritt: *Statistische Sekundäranalysen* zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechtervergleich
2. Untersuchungsschritt: *Repräsentative Fragebogenerhebung* (N=936) zur Beschreibung & Analyse der Berufsverläufe
3. Untersuchungsschritt: *Einzelinterviews* (N=101) mit prototypischen VertreterInnen der zuvor gefundenen Berufsverlaufsmuster zu Formen der individuellen Lebensgestaltung
4. Untersuchungsschritt: *Paarinterviews* (N=23) zu Zusammenhängen zwischen den Berufsverläufen von Partnern in Paarbeziehungen

Mittelblatt im Fragebogen, Format: DIN-A4 doppelt

Stationen und Ereignisse im **Berufsverlauf** über 15 Jahre
von Studienabschluss bis Erhebungszeitpunkt



Stationen und Ereignisse im **privaten Lebenslauf**

*dieses Mittelblatt im Fragebogen diene als Grundlage
für die mündliche Erläuterung von Bezügen im Interview*

Individuelle Formen der Lebensgestaltung

Segmentation

von beruflichen und privaten Zielen
und Handlungssträngen
Minimierung von Konflikten

- Dominanz beruflicher Ziele
- Dominanz privater Ziele
- dauerhafte Sicherung einer Zielbalance

Integration

von beruflichen und privaten Zielen/
Koordination v. Handlungssträngen

**Bewältigung von Konflikten durch
Bildung von Integrationszielen**

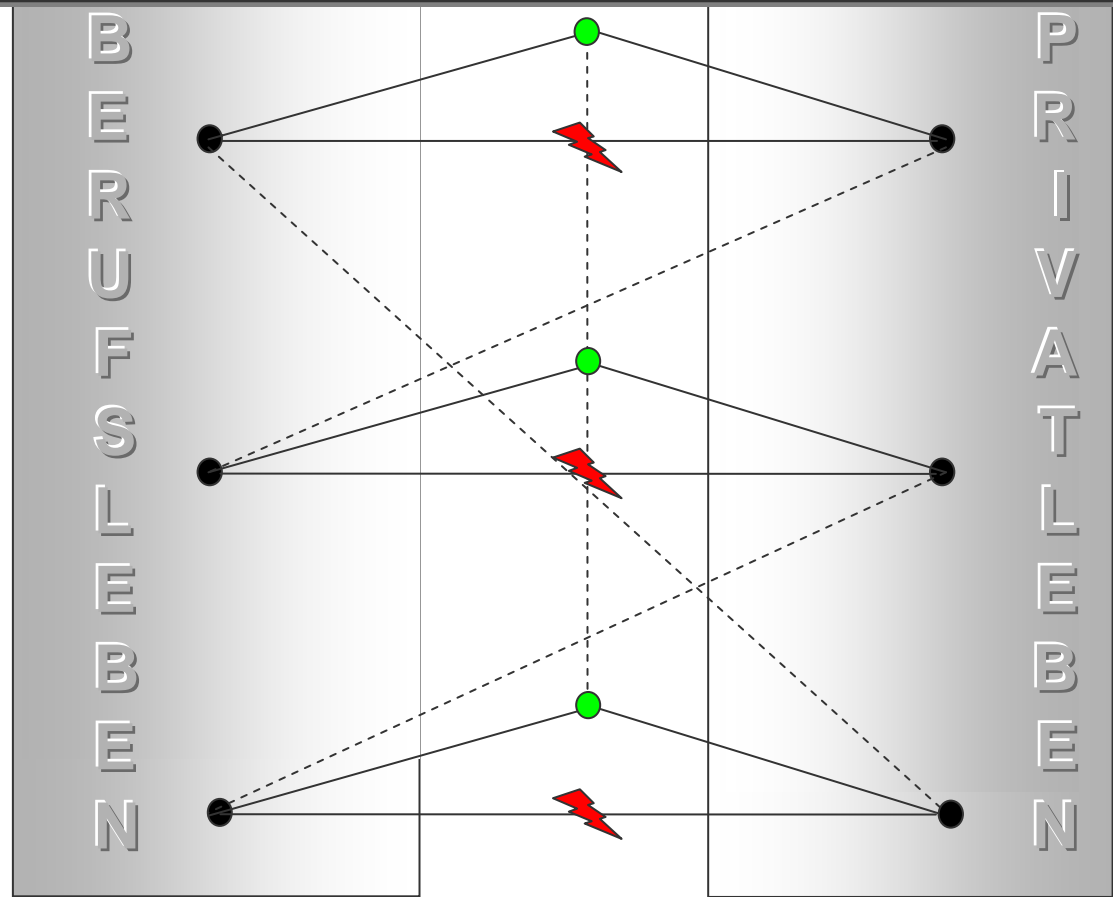
Individuelle Zielkonflikte und Integrationsziele


(Intra-)Individuelle Zielkonflikte und Integrationsziele

1 langfristiges biographisch bedeutsames Handeln

2 mittelfristiges Handeln in Projekten

3 kurzfristiges Handeln im Alltag



 Zielkonflikte / Handlungsdilemmata

● Individuelle Ziele
● Übergeordnete, individuelle Integrationsziele

Individuelle Formen der Lebensgestaltung

Segmentation

von beruflichen und privaten Zielen
und Handlungssträngen
Minimierung von Konflikten

- Dominanz beruflicher Ziele
- Dominanz privater Ziele
- dauerhafte Sicherung einer Zielbalance

Integration

von beruflichen und privaten Zielen/
Koordination v. Handlungssträngen

Bewältigung von Konflikten durch
Bildung von Integrationszielen

- Abstriche bei der Realisation beruflicher Ziele
- Abstriche bei der Realisation privater Ziele
- Abstriche in beiden Lebenssphären
- ohne dauerhafte Abstriche (flexible Zielbalance)

Entgrenzung

von beruflichen und privaten Zielen,
Überschneidung/
Identität von Handlungssträngen

**Minimierung traditionaler u.
Bewältigung neuartiger Konflikte**

- völlig arbeitszentriert, kaum private Ziele
- Verschmelzung von Zielen (raumzeitlich/ inhaltlich)

Projekt PROFIL: Untersuchungsschritte

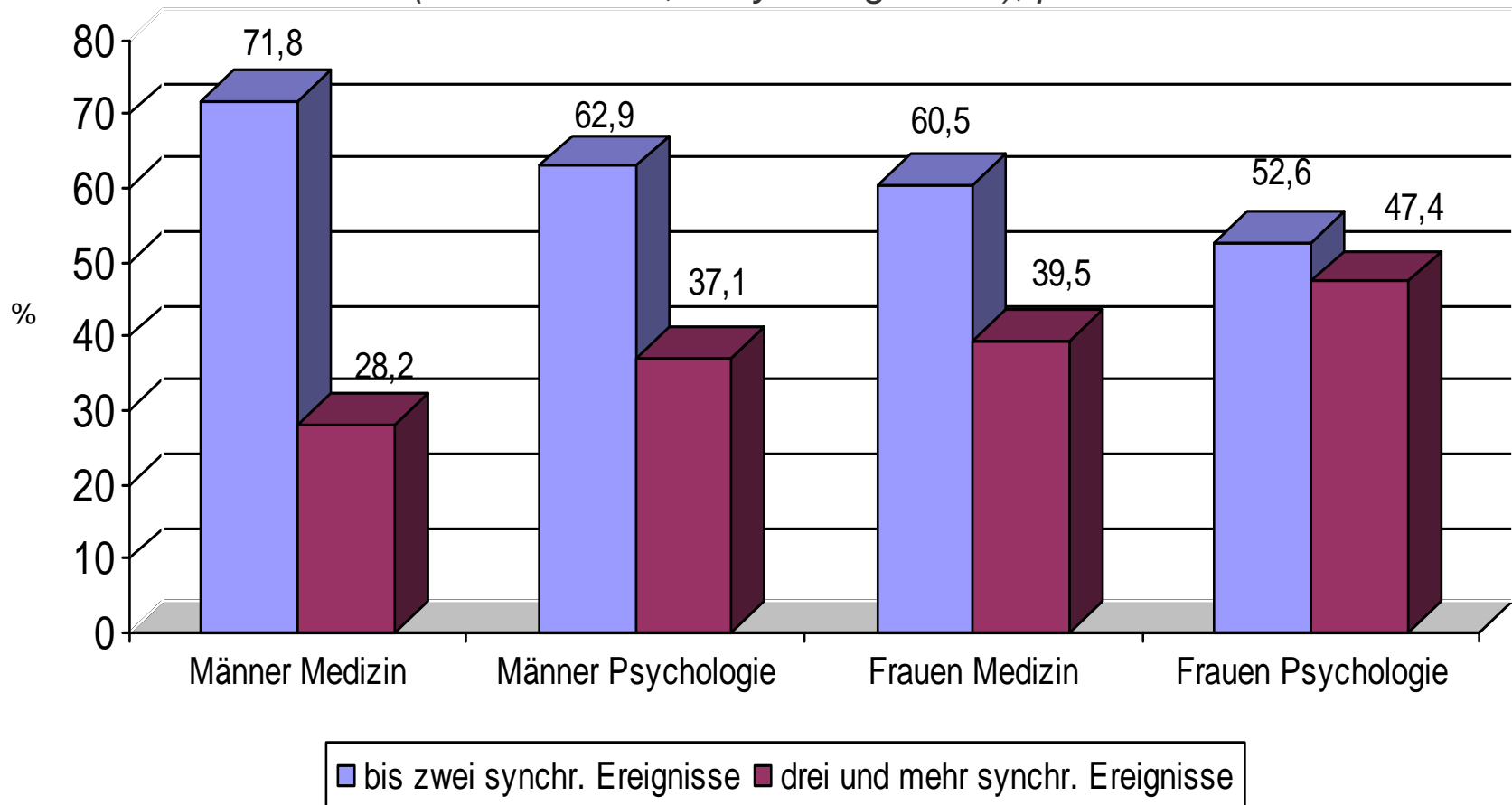
„**P**rofessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären.
Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

1. Untersuchungsschritt: *Statistische Sekundäranalysen* zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechtervergleich
2. Untersuchungsschritt: *Repräsentative Fragebogenerhebung* (N=936) zur Beschreibung & Analyse der Berufsverläufe
3. Untersuchungsschritt: *Einzelinterviews* (N=101) mit prototypischen VertreterInnen der zuvor gefundenen Berufsverlaufsmuster zu Formen der individuellen Lebensgestaltung
4. Untersuchungsschritt: *Paarinterviews* (N=23) zu Zusammenhängen zwischen den Berufsverläufen von Partnern in Paarbeziehungen

Empirische Resultate quantitativer Analysen

Synchronizität beruflicher und privater Lebensereignisse

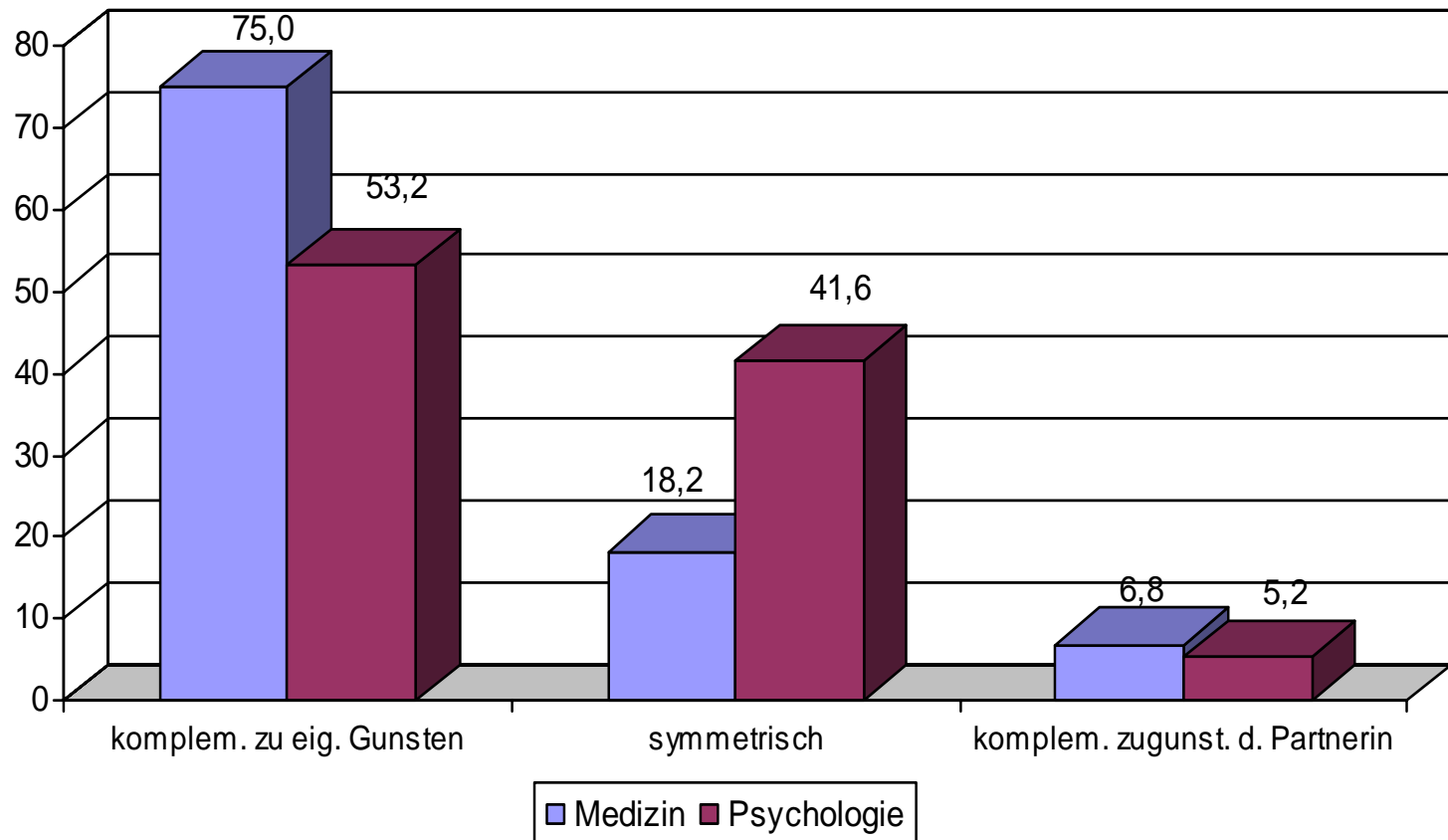
(nMedizin=351, nPsychologie=585); p<.05



Arbeitsteilung in Haushalt und Familie

Vergleich der **Männer** in Medizin und Psychologie

($N=286$, *Medizin=132*, *Psychologie=154*, *Prozentangaben pro Profession*); $p<.001$





Befunde zu **alltäglicher** Lebensgestaltung, Profession & Geschlecht

	Männer insges. (n= 361)¹	Frauen insges. (n= 575)¹		Männer Psychologie (n= 187)¹	Männer Medizin (n= 174)¹	
Relationale Wichtigkeit von beruflichem und privatem Lebensbereich						
• beruflicher Lebensbereich wichtiger	11,6	9,9	n.s.	10,2%	13,2%	n.s.
• privater Lebensbereich wichtiger	26,9%	28,9%	n.s.	24,6%	29,3%	n.s.
• beide Lebensbereiche gleich wichtig	57,9%	57,7%	n.s.	61,5%	54,0%	n.s.
Zeitbudgets für Lebensbereiche (Anteil am wöchentl. Gesamtbudget von 100%) (arithm. Mittel)						
• Zeitbudget Beruf	57,2	47,3	***	55,6	58,8	*
• Zeitbudget Haushalt/Familie	28,1	37,0	***	29,5	26,7	*
reale und gewünschte wöchentliche Arbeitszeiten (arithm. Mittel)						
• reale Wochenstunden	49,4	34,2	***	44,4	54,8	***
• gewünschte Wochenstunden	37,6	27,4	***	35,0	40,2	***
außerberufliche Arbeitsteilung in der Partnerschaft						
• eig. Anteil an Hausarbeit (arithm. Mittel)	31,7	66,3	***	36,2	28,8	**
• symmetr. Arbeitsteilung mit Partner	30,7%	39,1%	***	41,6%	18,2%	*
• kompl. Arbeitsteilung zu eigenen Gunsten	63,4%	5,1%	***	53,2%	75,0%	*
• kompl. Arbeitsteilung zu eigenen Ungunsten	5,9%	55,8%	***	5,2%	6,8%	*
Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung in der Partnerschaft						
• nur zufrieden	34,9	31,7%	***	34,4%	35,5%	n.s.
• nur unzufrieden	7,3%	8,3%	***	5,0%	9,9%	n.s.
• weder - noch	32,2%	15,4%	***	32,5%	31,9%	***
• zufrieden <i>und</i> unzufrieden (ambivalent)	25,6%	44,6%	***	28,1%	22,7%	***

¹ Die Stichprobengrößen variieren geringfügig aufgrund fehlender Angaben zu den einzelnen Items; * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Befunde **biographischer** Lebensgestaltung, Profession & Geschlecht

	Männer insges. (n= 361) ¹	Frauen insges. (n= 575) ¹		Männer Psychologie (n= 187) ¹	Männer Medizin (n= 174) ¹	
Synchronizität der wichtigsten beruflichen und privaten Lebensereignisse						
• synchrone Ereignisse sehr häufig	33,0%	44,9%	***	37,1%	28,2%	*
biographische Bilanzierung von Belastung und Gewinn durch Beruf und Familie						
• Beruf: Belastung, Familie: Gewinn	63,2	52,0	**	62,3	64,1	n.s.
• Familie: Belastung, Beruf: Gewinn	35,8	52,8	***	37,4	34,3	n.s.
• Doppelbelastung	51,9	71,3	***	65,0	37,8	***
• Doppelgewinn	54,3	71,4	***	61,5	47,3	*
biographische Bilanzierung von Abstrichen in einem Bereich zugunsten des anderen Bereichs (arithm. Mittel)						
• Abstriche im Beruf	2,3	2,9	***	2,6	2,2	***
• Abstriche in der Familie	3,2	2,9	***	2,9	3,5	***
biographische Relationen von Berufs- und Privatleben (arithm. Mittel)						
<i>Kompensation:</i>						
• Beruf als Ausgleich f. Privatl.	2,2	2,8	***	2,2	2,2	n.s.
• Privatleben als Ausgleich f. Beruf	3,3	3,1	**	3,2	3,5	*
<i>Generalisation:</i>						
• positiver Einfluss d. Berufs auf Privatl.	3,4	3,6	*	3,5	3,3	n.s.
• negativer Einfluss d. Privatl. auf Beruf	2,6	2,8	*	2,7	2,5	n.s.

¹ Die Stichprobengrößen variieren geringfügig aufgrund fehlender Angaben zu den einzelnen Items; * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Projekt PROFIL: Untersuchungsschritte

„**P**rofessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären.
Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

1. Untersuchungsschritt: *Statistische Sekundäranalysen* zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechtervergleich
2. Untersuchungsschritt: *Repräsentative Fragebogenerhebung* (N=936) zur Beschreibung & Analyse der Berufsverläufe
3. Untersuchungsschritt: *Einzelinterviews* (N=101) mit prototypischen VertreterInnen der zuvor gefundenen Berufsverlaufsmuster zu Formen der individuellen Lebensgestaltung
4. Untersuchungsschritt: *Paarinterviews* (N=23) zu Zusammenhängen zwischen den Berufsverläufen von Partnern in Paarbeziehungen

Formen der gemeinsamen Lebensgestaltung in Paarbeziehungen

Segmentation

von beruflichen Zielen/
Handlungssträngen beider Partner
Minimierung von Konflikten

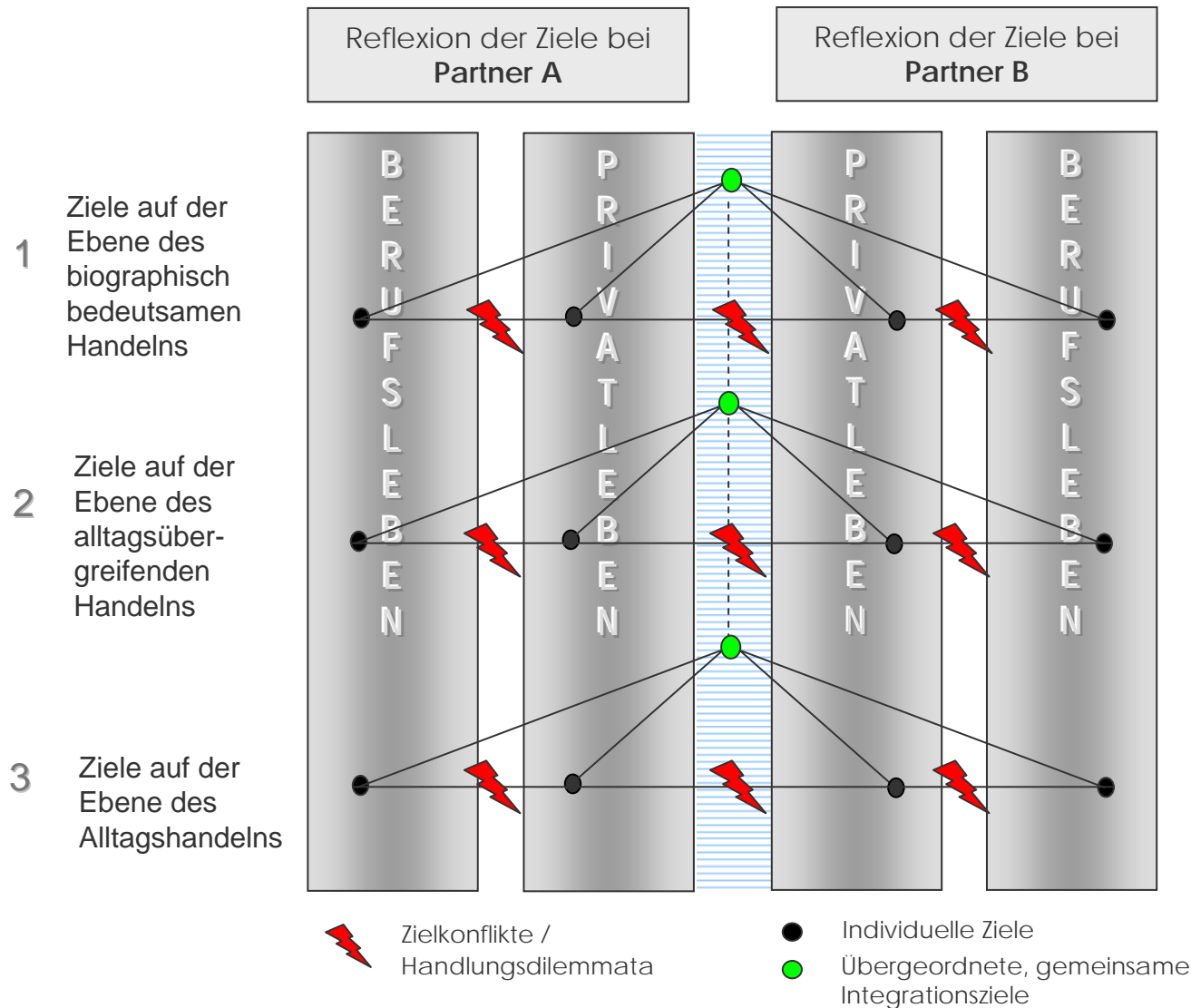
- Dominanz berufl. Ziele d. Mannes
- Dominanz berufl. Ziele d. Frau
- dauerhafte Balance berufl. Ziele beider Partner

Integration

von beruflichen Zielen/
*Koordination d. Handlungsstränge
von beiden Partnern*

**Bewältigung von Konflikten durch
Bildung gemeins. Integrationsziele**

Zielkonflikte in Paarbeziehungen und gemeinsame Integrationsziele



Quelle: Hoff/Ewers, 2003

Formen der gemeinsamen Lebensgestaltung in Paarbeziehungen

Segmentation

von beruflichen Zielen/
Handlungssträngen beider Partner
Minimierung von Konflikten

- Dominanz berufl. Ziele d. Mannes
- Dominanz berufl. Ziele d. Frau
- dauerhafte Balance berufl. Ziele beider Partner

Integration

von beruflichen Zielen/
*Koordination d. Handlungsstränge
von beiden Partnern*

Bewältigung von Konflikten durch
Bildung gemeinsam. Integrationsziele

- Abstriche an berufl. Zielen des Mannes
- Abstriche an berufl. Zielen der Frau
- Gleichgewicht der beruflichen Ziele beider Partner

Entgrenzung

von beruflichen Zielen;
*Verknüpfung der Handlungsstränge
bei beiden Partnern*

**Minimierung traditionaler u.
Bewältigung neuartiger Konflikte**

- gemeinsame, sich überschneidende berufl. Ziele

Übersicht

TEIL A

- Ergebnisse aus dem DFG-Projekt **PROFIL** (1998–2004)
„Professionalisierung und Integration der Lebenssphären.
Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

(Ernst-H. Hoff , Hans-Uwe Hohner, Susanne Dettmer, Stefanie Grote)

TEIL B

- Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt **KOMPETENT** (2001–2006)
„Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung –
Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich“

(Ernst-H. Hoff, Eyko Ewers, Olaf Petersen, Ulrike Schraps, Johannes Geffers)

Projekt KOMPETENT: Gliederung

- Ausgangspunkt:
theoretische Beschreibungen zum Strukturwandel der Arbeit
- Anlage der Längsschnittstudie und Stichprobe zum 1. Erhebungszeitpunkt
- Dimensionen zur Beschreibung von Formen der Lebensgestaltung
- Ergebnisse der 1. Interviewerhebung
- Erfassung von Formen der Lebensgestaltung in der 2. Interviewerhebung
- bisheriger theoretischer Ertrag der Studie

Projekt KOMPETENT: Ausgangspunkt

Die **Untersuchungsgruppe im Projekt KOMPETENT** (junge Beschäftigte, Gründer, Mitarbeiter – z.B. Software-Entwickler – in ebenfalls jungen IT-Start up-Firmen) steht im **Brennpunkt des Strukturwandels der Arbeit**. Hier zeigt sich vermutlich prototypisch, welche **Auswirkungen** der Strukturwandel **auf individuelles Handeln und Lebensgestaltung** hat. Diese Auswirkungen sind bislang vor allem theoretisch anhand folgender **Schlüsselbegriffe** beschrieben worden:

- **Kontrollierte Autonomie**
- **Arbeitskraftunternehmer**
- **Internalisierung des Marktes**
- **Subjektivierung von Arbeit**
- **Entgrenzung**

Sind diese theoretischen Beschreibungen auch empirisch gehaltvoll?

Projekt KOMPETENT: Ausgangspunkt

Kontrollierte Autonomie (Vieth)

- erzwungene Freiheiten
 - Selbstbestimmung
 - Selbstmotivation
 - Selbstverantwortung
 - Selbstausbeutung

von Einzelnen & Arbeitsgruppen

- erzwungene Solidarität
 - Gruppenleistung
 - Konkurrenz



Gleichzeitigkeit, Widersprüchlichkeit und Ambivalenz von Autonomie & Restriktivität

Projekt KOMPETENT: Ausgangspunkt

Voß/Pongratz: Arbeitnehmer (Fremdkontrolle)

➔ Arbeitskraftunternehmer

- Selbstkontrolle
- unternehmerischer Umgang mit eigener Arbeitskraft
- Effektivität/Rationalität der Lebensführung

Moldaschl: Subjektivität als Störfaktor

➔ Subjektivierung von Arbeit

➔ Internalisierung des freien Marktes

des Konkurrenzprinzips
des Leistungsprinzips

Jurczyk, Voß, Gottschall:

➔ Entgrenzung von Arbeit

- Entgrenzung von Berufs- & Privatleben

Projekt KOMPETENT: Forschungsfragen

□ Fragen der ersten Erhebung ⇒ „Exploration“

- Leben die jungen Startup-Beschäftigten tatsächlich derart arbeitszentriert und entgrenzt wie in den Medien beschrieben?
- Welche beruflichen Ziele und Strebungen sind für diese Personen kennzeichnend?
- Welche beruflichen Kompetenzen erachten Gründer und Mitarbeiter junger IT-Unternehmen als relevant?

□ Fragen der zweiten Erhebung ⇒ Entwicklungsperspektive

- Welche *Entwicklung* nehmen die Befragten im *Längsschnitt*?
- Ist die Arbeitszentrierung / Entgrenzung (dauerhaft) lebbar?
- Untersuchung der Berufsverläufe auf Kontinuitäten und Diskontinuitäten.
- (Fortführung der meisten Bereiche - außer z.B. Organisationsentwicklung)

Projekt KOMPETENT: Methodik & Sample

❑ **Vorgehen:**

Längsschnittuntersuchung mit zwei Erhebungszeitpunkten und einer dazwischen fortlaufenden Online-Erhebung

❑ **Sample:**

85 junge GründerInnen und MitarbeiterInnen aus neugegründeten kleinen IT-Unternehmen (sog. „Startups“)

❑ **Instrument:**

halbstrukturierte Leitfadeninterviews von ca. zweistündiger Dauer; Onlinefragebogen; Interviews in der Zweiterhebung ergänzt durch Fragebögen zum Thema ‚Ziele‘ und ‚Selbstwirksamkeit‘

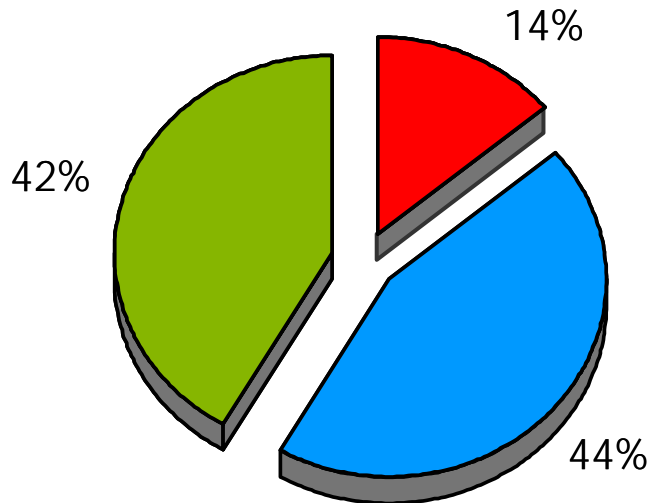
❑ **Auswertung:**

Inhaltsanalytische Auswertung und empirische Typenbildung (sensu Kelle & Kluge)

Ergebnisse 1. Erhebung (stärker narrativer Interviews)

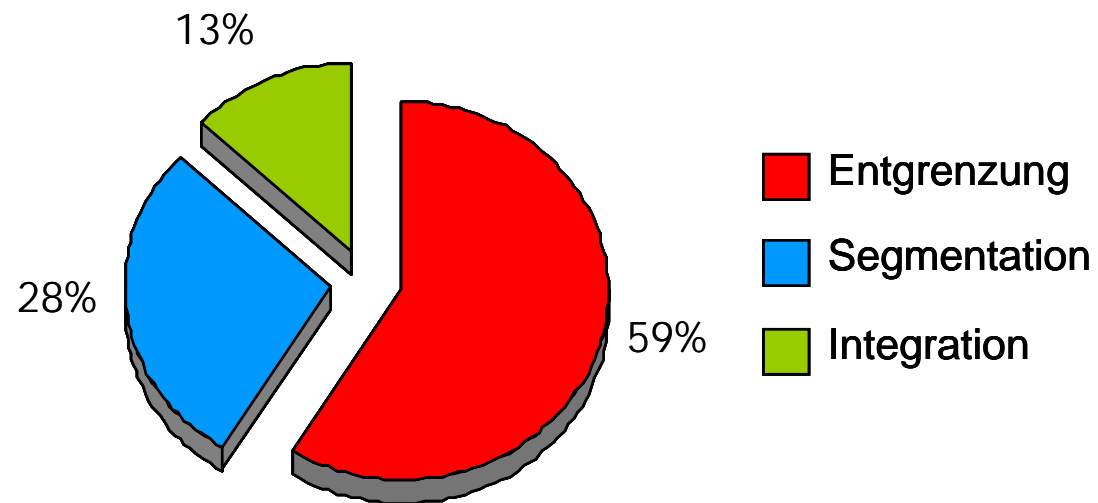
Projekt „PROFIL“ (n=101)

MedizinerInnen und PsychologInnen
mit 15 Jahren Berufstätigkeit



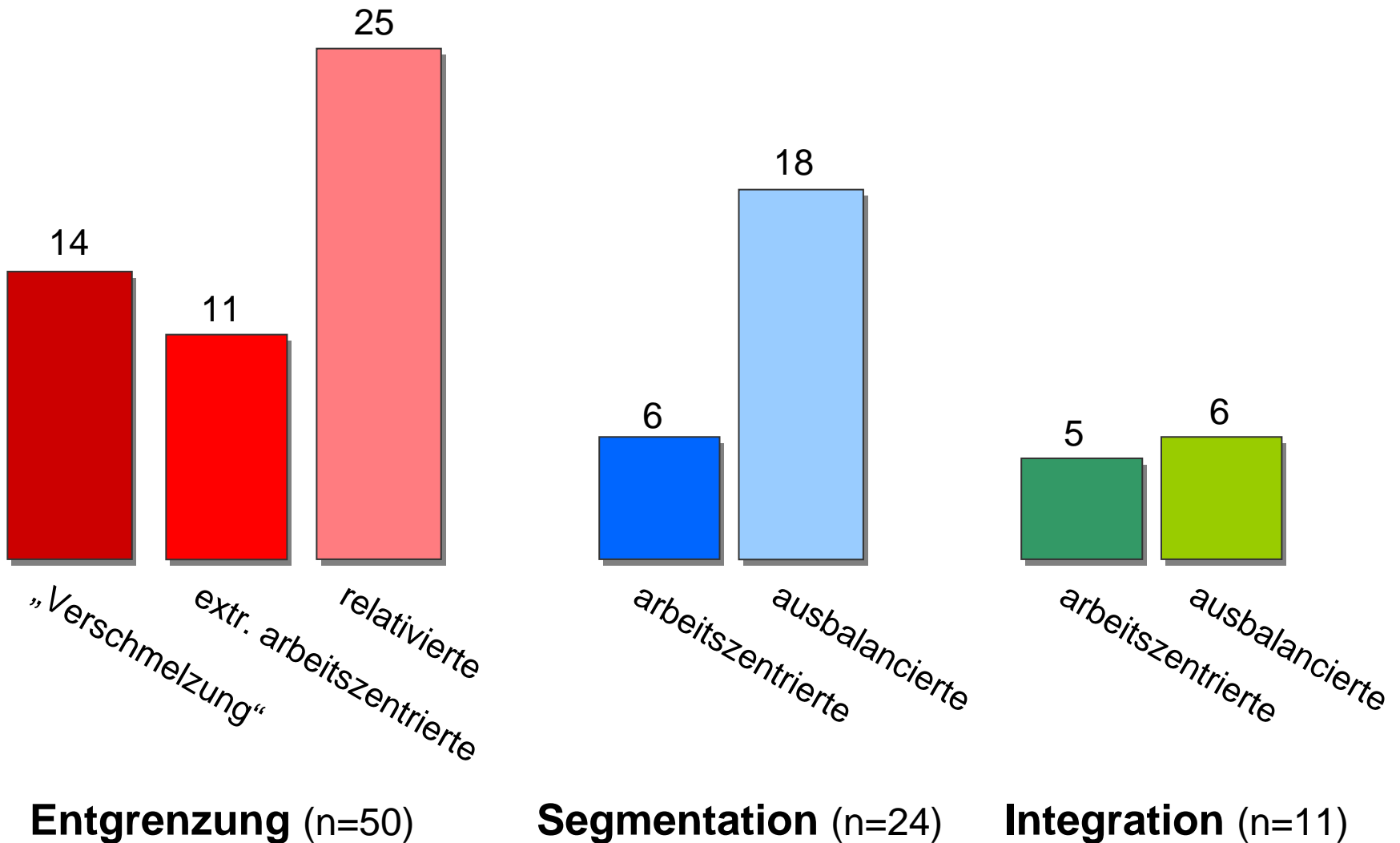
Projekt „KOMPETENT“ (n=85)

junge Beschäftigte im IT-Bereich
überwiegend Startups



In der 2. Erhebung der Längsschnittstudie „Kompetent“:
stärker vorstrukturierte, teilstandardisierte Interviews
(1. Erhebung 2002, 2. Erhebung 2005)

KOMPETENT - FLG erste Erhebung (n=85)

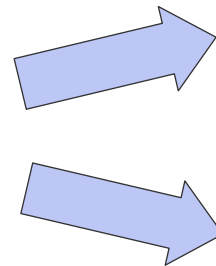


KOMPETENT - Hypothesen für die zweite Erhebung

Fazit: Nicht nur einseitige Anpassung der Startup-Beschäftigten an berufliche Handlungsanforderungen, sondern auch aktive und reflexive Gestaltung der Lebenssphären nach eigenen Vorstellungen.

Ausblick:

Entgrenzung



Segmentation

Gleichgewicht?



Integration

Balance?



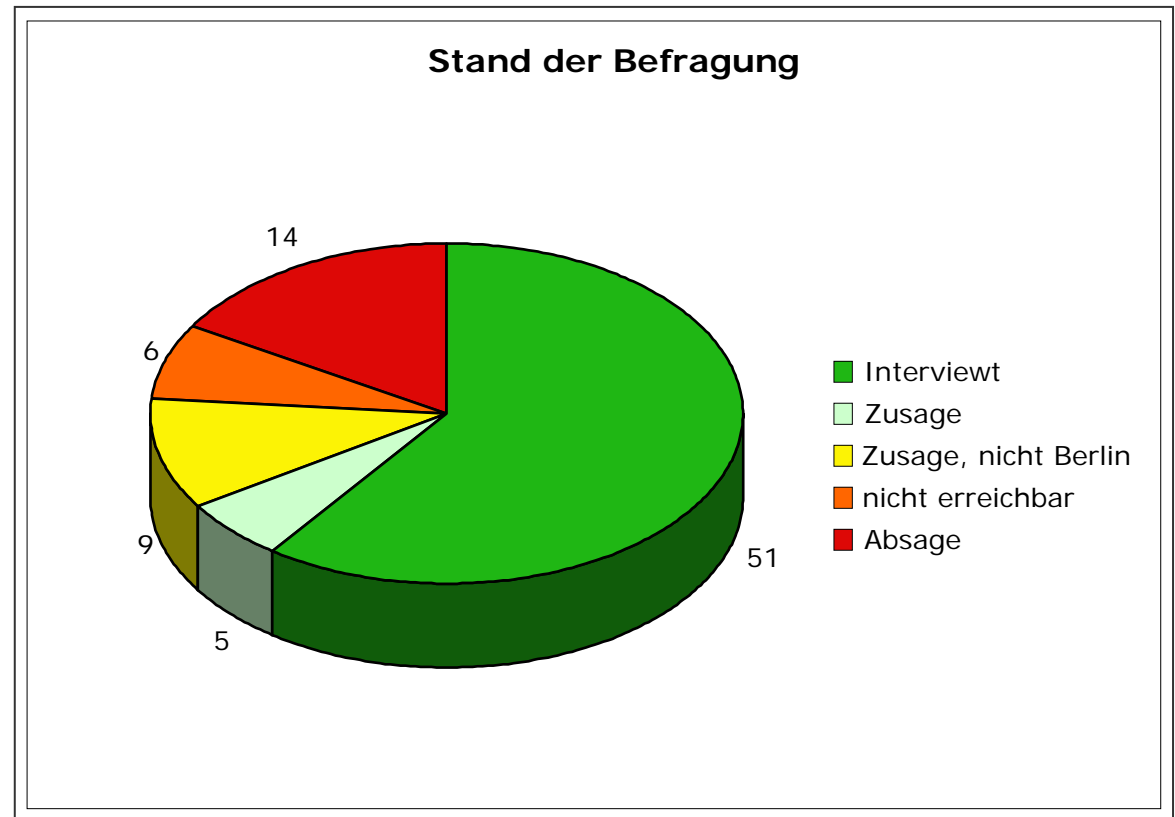
Entwicklung der individuellen Form der Lebensgestaltung

KOMPETENT - Stand des Projekts

Stand der Befragung

Von 85 TeilnehmerInnen der ersten Erhebung sind insgesamt 65 zu einer weiteren Teilnahme bereit; 51 Personen wurden seit August 2005 interviewt.

Ende der Erhebung voraussichtlich im Februar 2006.



Stand der Befragung (n=85), 11.1.2006

Vorlage folgender Karten zu

Hauptformen der Lebensgestaltung:

Entgrenzung

Flexible, sich auflösende
Grenzen zwischen
Berufs- und Privatleben

Trennung

Klare Grenzen zwischen
Berufs- und Privatleben

Integration

Fortlaufende Leistungen
der Koordination von
Berufs- und Privatleben

Erhebungsinstrument „BALANCE“

Beruf/Arbeit **B** | Privatleben/Freizeit **P**

Entgrenzung

Flexible, sich auflösende
Grenzen zwischen
Berufs- und Privatleben

Form A **B = P**
Verschmelzung



Arbeit = Freizeit = Leben

Form B **B P**
Dominanz Beruf



Arbeit schluckt Freizeit

Form C **B | P**
Relativierung
Dominanz Beruf



Freizeit soll wichtiger werden

Trennung

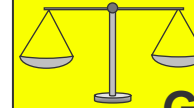
Klare Grenzen zwischen
Berufs- und Privatleben



Form D **B | P**
Dominanz Beruf

Dominanz Beruf

Privatleben reduziert,
aber Gegengewicht



Form E **B | P**
Gleichgewicht von
Berufs- und Privatleben

Gleichgewicht von
Berufs- und Privatleben

„Normale“ Wochenarbeitszeiten,
eigenständiges Privatleben

Integration

Fortlaufende Leistungen
der Koordination von
Berufs- und Privatleben



Form F **B P**
Dominanz Beruf

Dominanz Beruf

Koordination aufwändiger, da
Beruf auf Privatleben übergreift



Form G **B P**
Balance zwischen
Berufs- und Privatleben

Balance zwischen
Berufs- und Privatleben

Koordination routinierter, da beide
Bereiche inhaltlich eigenständig

(Hauptformen & Unterformen)

„Welche der vorgelegten Karten entspricht am ehesten ...

... Ihrer **damaligen** Lebensgestaltung (Zeitpunkt der Erstbefragung)?“

„Wir haben Sie damals folgendermaßen zugeordnet...“
(Klärung von Differenzen bei der Selbst- und Fremdeinschätzung)

... Ihrer **aktuellen** Lebensgestaltung?“

Erläuterung der Entwicklungsprozesse zwischen 1. und 2. Befragung

... Ihrer **zukünftigen** Lebensgestaltung?“

Differenzierung nach erwünschter und realer Form der Lebensgestaltung
Erläuterung von Diskrepanzen/Konflikten

(nur fest vorgegebene Antwortalternativen, keine offenen Fragen)

- Fragen zur Person:

Alter, Geschlecht, Familienstand

- Fragen zur Arbeitszeit:

Arbeitszeitregelungen, Urlaubstage, Wochenarbeitsstunden,
Wochenend- und Nachtarbeit, Zufriedenheit mit Arbeitszeiten

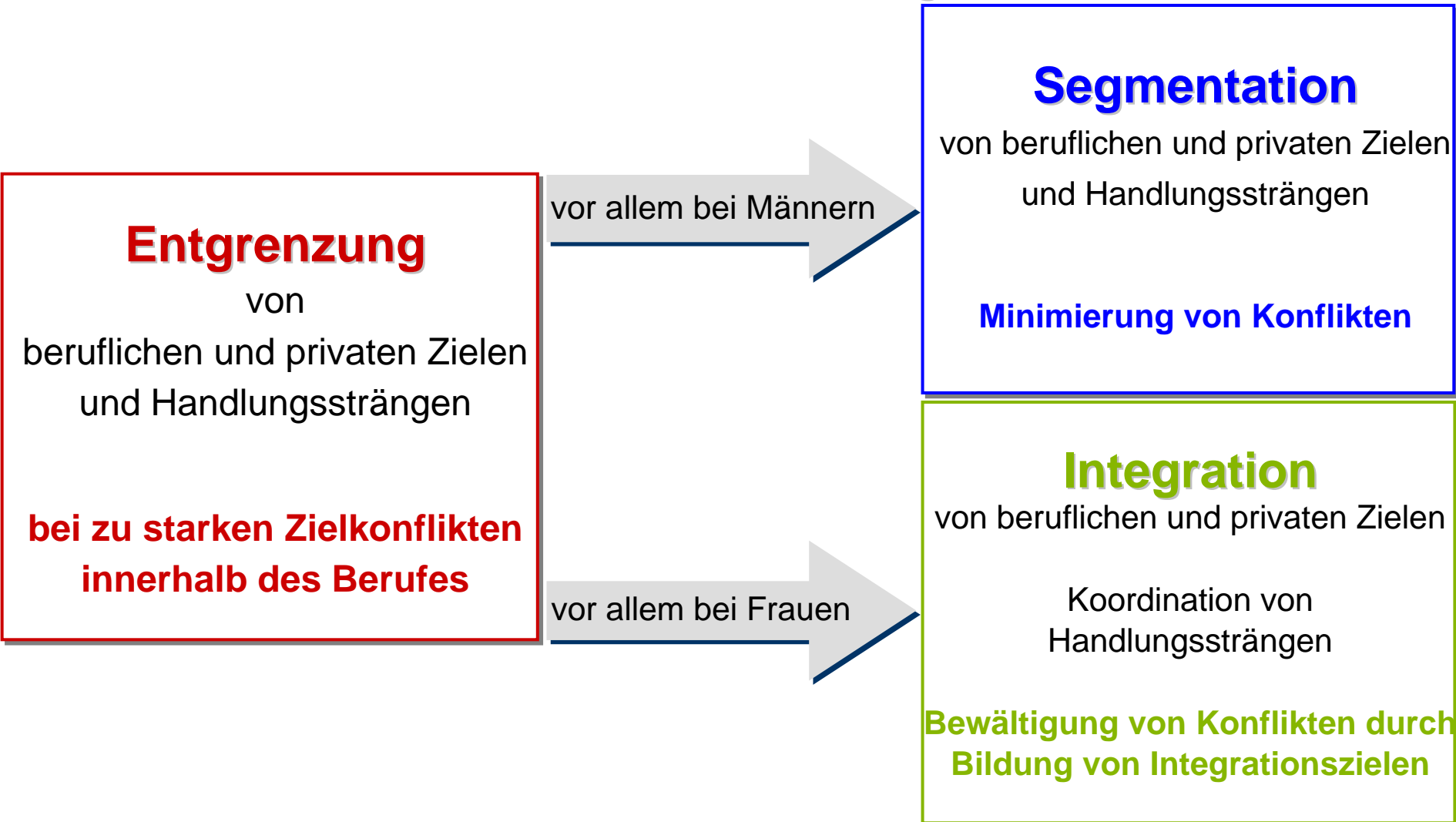
- Fragen zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben:

Wichtigkeit der Lebensbereiche, Zeitbudgets,
private Projekte und Tätigkeiten,
gegenseitige Beeinflussung der Lebensbereiche
bei Paaren: Aufgabenteilung im Haushalt

- zu **bisherigen** wichtigsten beruflichen Zielen/Projekten/Vorhaben
- zu Konflikten bei der Realisierung
- zu Konflikten mit anderen Zielen

- zu **künftigen** beruflichen Zielen/Projekten/Vorhaben (in 2, 5, 10 Jahren)
- zu **künftigen** privaten Zielen/Projekten/Vorhaben (in 2, 5, 10 Jahren)
- zur Antizipation von Zielkonflikten

Zentrale Untersuchungsthese

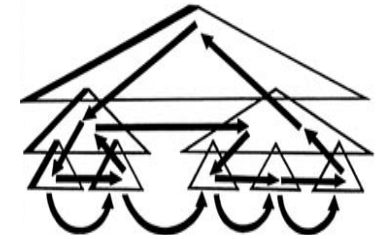


Lebensgestaltung als Konfliktbewältigung

Biografisches Handeln und reflexive Identität

Psychologische Konzepte zu Handeln und Identität

- **Einzelhandlung als komplexe Einheit** (Miller, Galanter & Pribram, Hacker, Volpert, v. Cranach)
 - hierarchische Struktur: Ziele und Teilziele
 - habitualisierter Verhaltensabfolgen
 - Routinezyklen von Einzelhandlungen
- **Persönliche Projekte** (Little, Beck)
 - alltagsübergreifende Bündelung von Einzelhandlungen
 - (Projekt endet mit Zielerreichung)
- **Strivings/Strebungen** (Emmons)
 - wiederkehrende, einander ähnliche Handlungsabfolgen
 - (Strebungen enden nicht mit Abschluss von Einzelhandlungen/Zielerreichung)
- **Possible Selves** (Markus & Nurius)
 - bildhafte Zukunftsentwürfe der eigenen Person und des eigenen Lebens
- **Lebensziele, Life-tasks, Entwicklungsaufgaben**
 - (Locke & Latham, Cantor, Havighurst)



über-geordneter Begriff:
„Persönliche Ziele“

Handlungsebenen und Hierarchie von Zielen

zunehmende Reflexivität und Identitätsrelevanz

biographisch-bedeutsames Handeln

Lebensziele, -aufgaben

alltagsübergreifend es Handeln

Projektziele und Strebungen

Alltagshandeln

Ziele von Einzelhandlungen, Routinezyklen von Handlungen

Teilziele, habitualisierte Abfolgen von Verhalten

Psychologische und Soziologische Konzepte

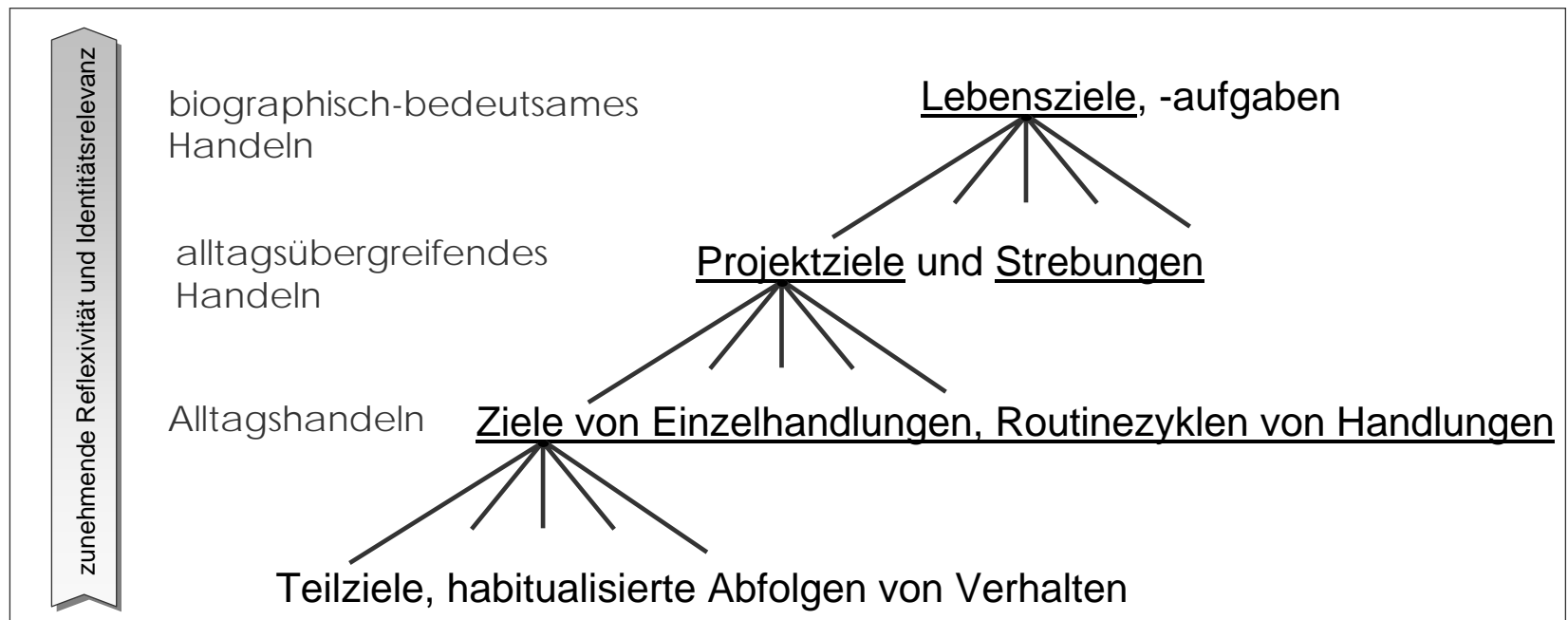
(zu sozialer, personaler, Ich-Identität im Sinne von Goffman, Habermas, Krappmann)

Reflexive Identität auf der biographisch-personalen Ebene Vergleiche von Zielen in der Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft

■ Vergleiche im Sinne der hierarchischen Struktur:

Bin ich mir über meine persönlichen Ziele (Projekte, Strebungen, Lebensziele) im Klaren?

„Passt“ mein Alltagshandeln, „passen“ meine Projekte, Strebungen zu meinen Lebenszielen?



Psychologische und Soziologische Konzepte

(zu sozialer, personaler, Ich-Identität im Sinne von Goffman, Habermas, Krappmann)

Reflexive Identität auf der biographisch-personalen Ebene **Vergleiche von Zielen in der Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft**

■ **Vergleiche im Sinne der hierarchischen Struktur:**

Bin ich mir über meine persönlichen Ziele (Projekte, Strebungen, Lebensziele) im Klaren?

„Passt“ mein Alltagshandeln, „passen“ meine Projekte, Strebungen zu meinen Lebenszielen?

■ **Retrospektive Vergleiche:**

Habe ich frühere Ziele realisiert, in „richtige“ biographische Weichenstellungen umgesetzt?

Wie „gut“, warum nicht (nur teilweise)...?

■ **Retro- und prospektive Vergleiche:**

Sind meine früheren Ziele auch für die Zukunft wichtig geblieben, noch wichtiger geworden, weniger wichtig, erreicht, belanglos geworden?

Aufgrund welcher biographischer Zäsuren/Veränderungen?

Welche Ziele sind (wann, warum) neu hinzu gekommen?

Reflexive Identität auf der gegenwärtigen-sozialen Ebene
Vergleiche von Anforderungen und Zielen in der Gegenwart

- Vergleiche zwischen externen Handlungsanforderungen, Tätigkeitsinhalten, Rollen, Normen, Erwartungen... und persönlichen Zielen, Projekte, Strebungen, Wünschen
- Vergleiche zwischen unterschiedlichen Anforderungen bzw. Zielen, Projekte,...

im Berufsleben

im Privatleben

berufl. Status	Arbeitsorganisation	Soziale Umfeld	indivi. Freizeit	Partnerschaft	Herkunfts-familie
Profession	Arbeitsplatz	Mitgliedschaft	Freundschaft	Sexualität	eigene Familie
Position	Vorgesetzte	Ehrenamt	Gesundheit	Intimität	Elternschaft
	Kollege		Hobbies		

Anforderungen/Ziele sind nicht bloß unterschiedlich, sondern sie **konfligieren**

Zentrale Thesen:

- Konflikte spitzen sich im Zuge des Strukturwandels der Arbeit zu
- Reflexives Handeln und reflexive Identität nehmen zu
- Formen der Lebensgestaltung dienen der Konfliktbewältigung

Untersuchung dieser Thesen im Projekt „Kompetent“

Projekt KOMPETENT

Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung:
KOMPETenzENTwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich

gefördert durch das BMBF/ABWF und aus Mitteln des europäischen
Sozialfonds

Forschungsfragen und -hypothesen

- Können sie Formen der Entgrenzung durchhalten, wenn sie älter werden?
- Welche Konflikte gehen mit dieser Lebensgestaltung einher?
- Wie verändert sich die Lebensgestaltung (Balance?) im Zuge von Konflikten?

Arbeitsanforderungen in den IT-Startups

Persönliche Ziele der Beschäftigten

stimmen sehr stark überein

Autonomie

Flexibilität

Innovationsbereitschaft

Professionalität

Commitment

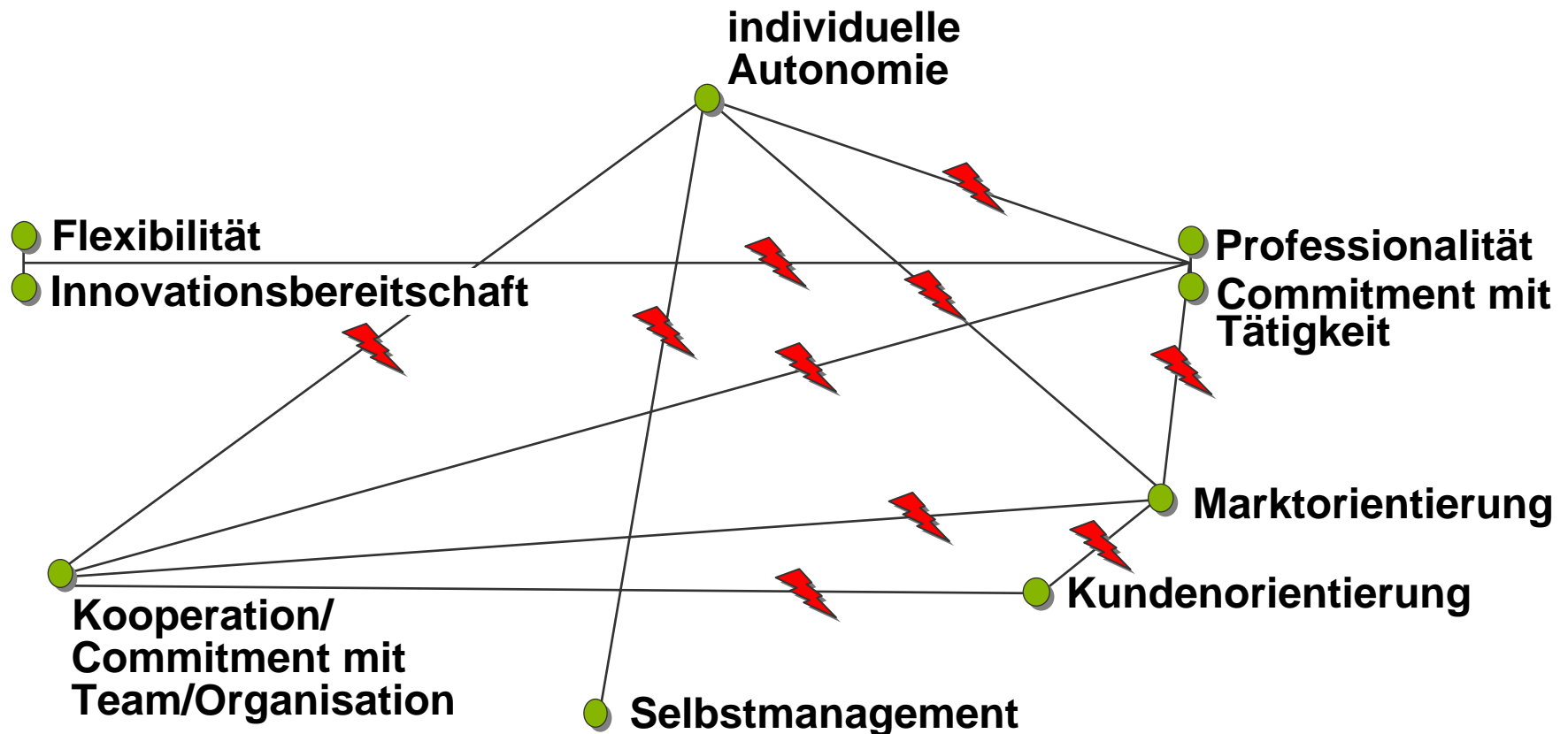
Marktorientierung

Kundenorientierung

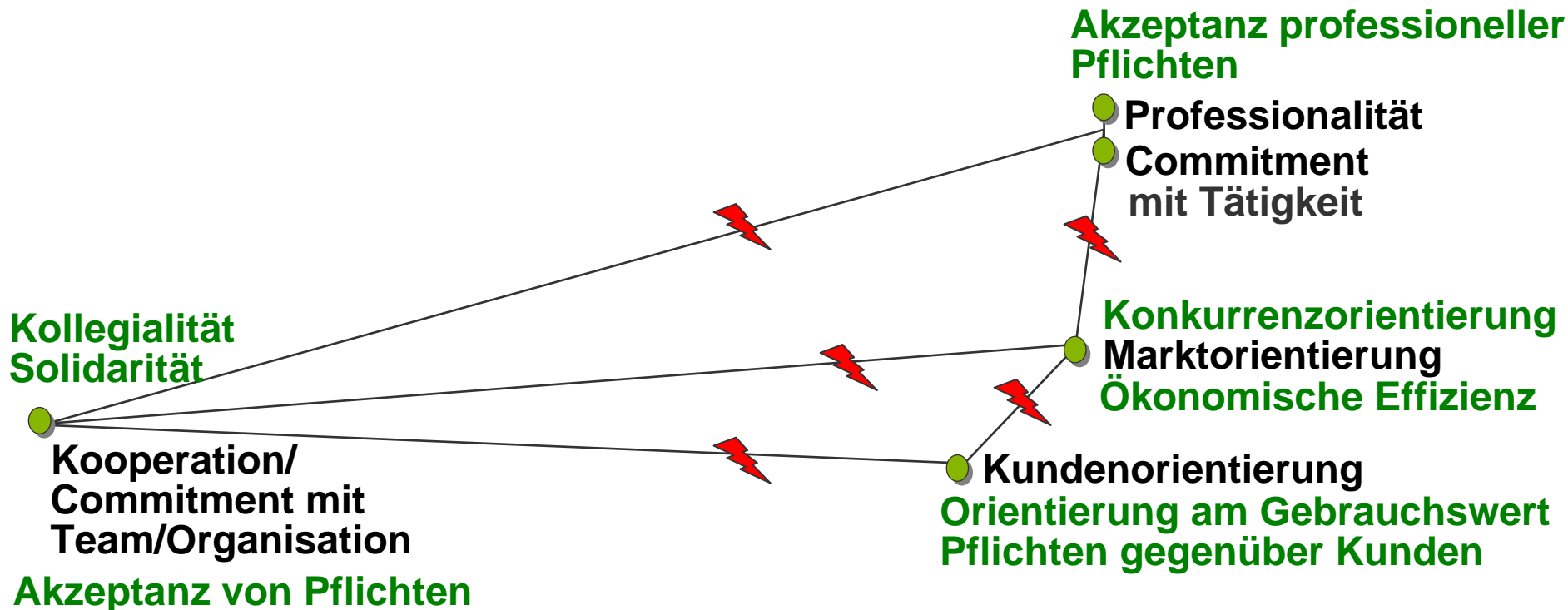
Kooperation

Selbstmanagement

Konflikte innerhalb des Berufslebens



Konflikte innerhalb des Berufslebens



Konflikte innerhalb des Berufslebens

**schnelle Umstellung auf neue
Projektziele**

Flexibilität

**Doppel- und
Mehrgleisigkeit von
Projekten**

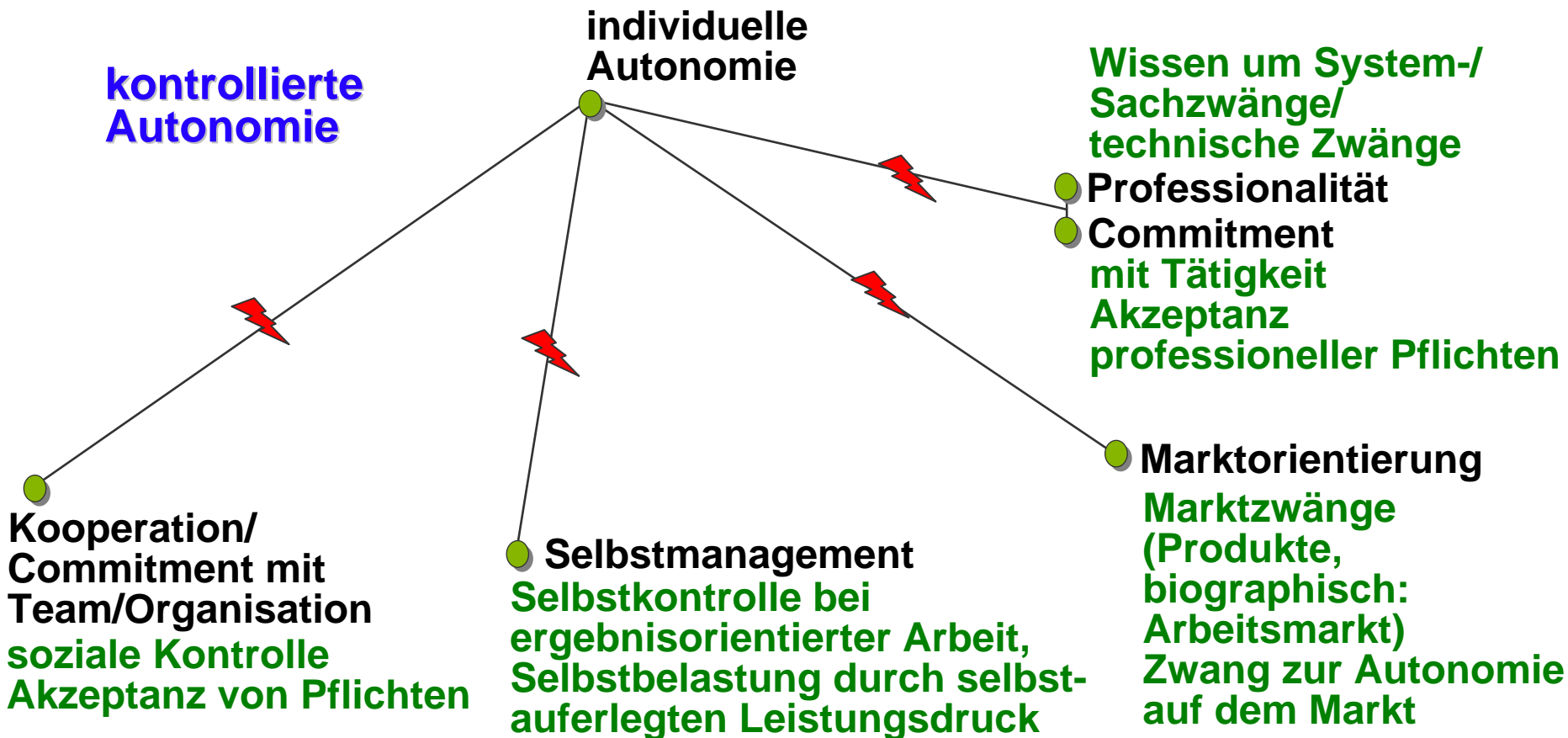
**Festhalten an Zielen,
Zielstrebigkeit als
Beharrlichkeit**

Professionalität

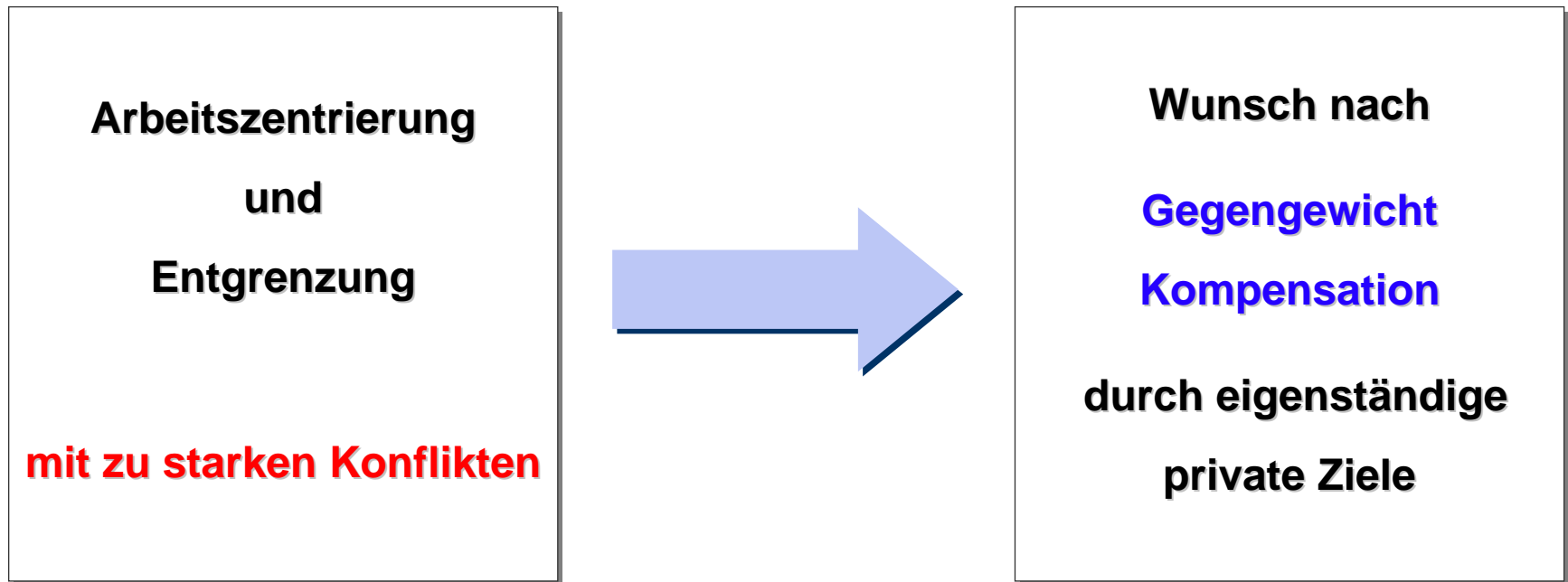
**Commitment
mit Tätigkeit
Qualität der Arbeit**

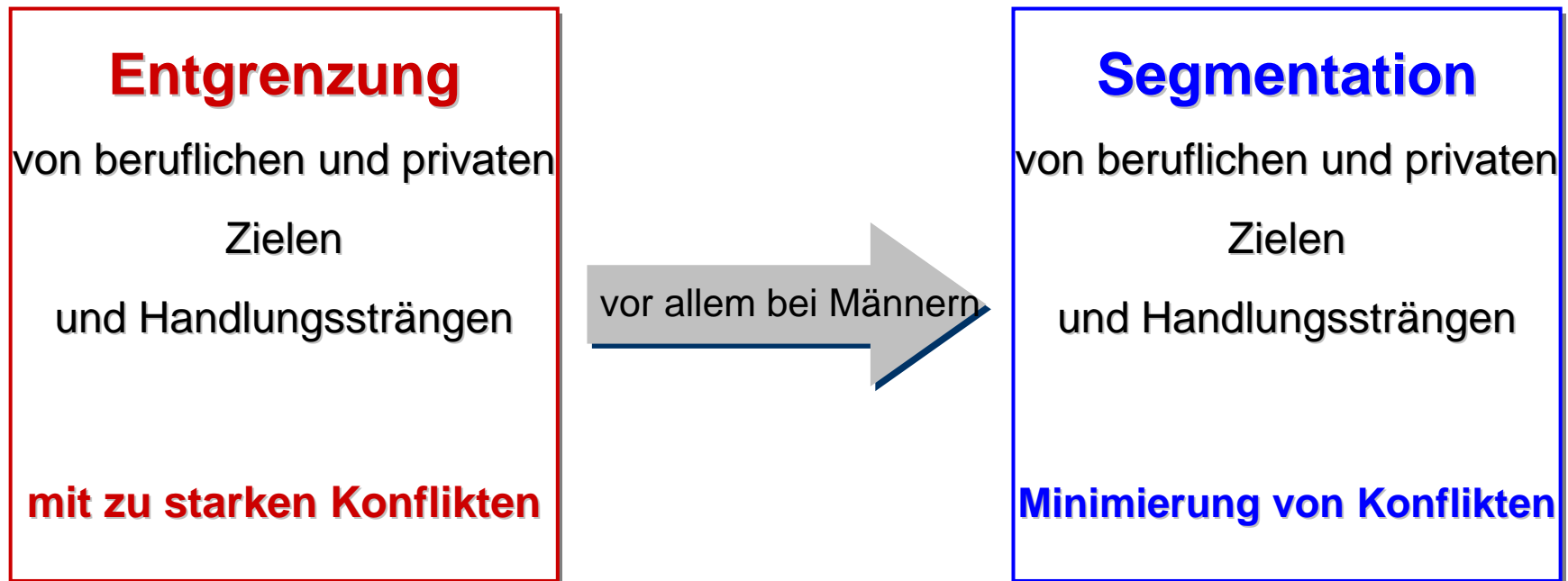
**Marktorientierung
Quantität, Zeitdruck**

Konflikte innerhalb des Berufslebens



Konflikte innerhalb des Berufslebens: Lebensgestaltungen der Segmentation & Integration





Konflikte innerhalb des Berufslebens: Lebensgestaltungen der Segmentation & Integration

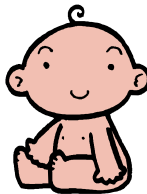


... die große Liebe



... eine feste Partnerschaft

Tritt aber neben das völlig
arbeitszentrierte, entgrenzte
Leben...



... die Geburt eines Kindes



... ein Familienleben



... ergeben sich neue Hauptkonflikte



Entgrenzung
von
beruflichen und privaten
Zielen
und Handlungssträngen

mit zu starken Konflikten

vor allem bei Männern

Segmentation
von beruflichen und privaten
Zielen
und Handlungssträngen

Minimierung von Konflikten

vor allem bei Frauen

Integration
von beruflichen und privaten
Zielen

Koordination von
Handlungssträngen

**Bewältigung von Konflikten
durch Bildung von
Integrationszielen**

Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben

1 Ziele auf der Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns

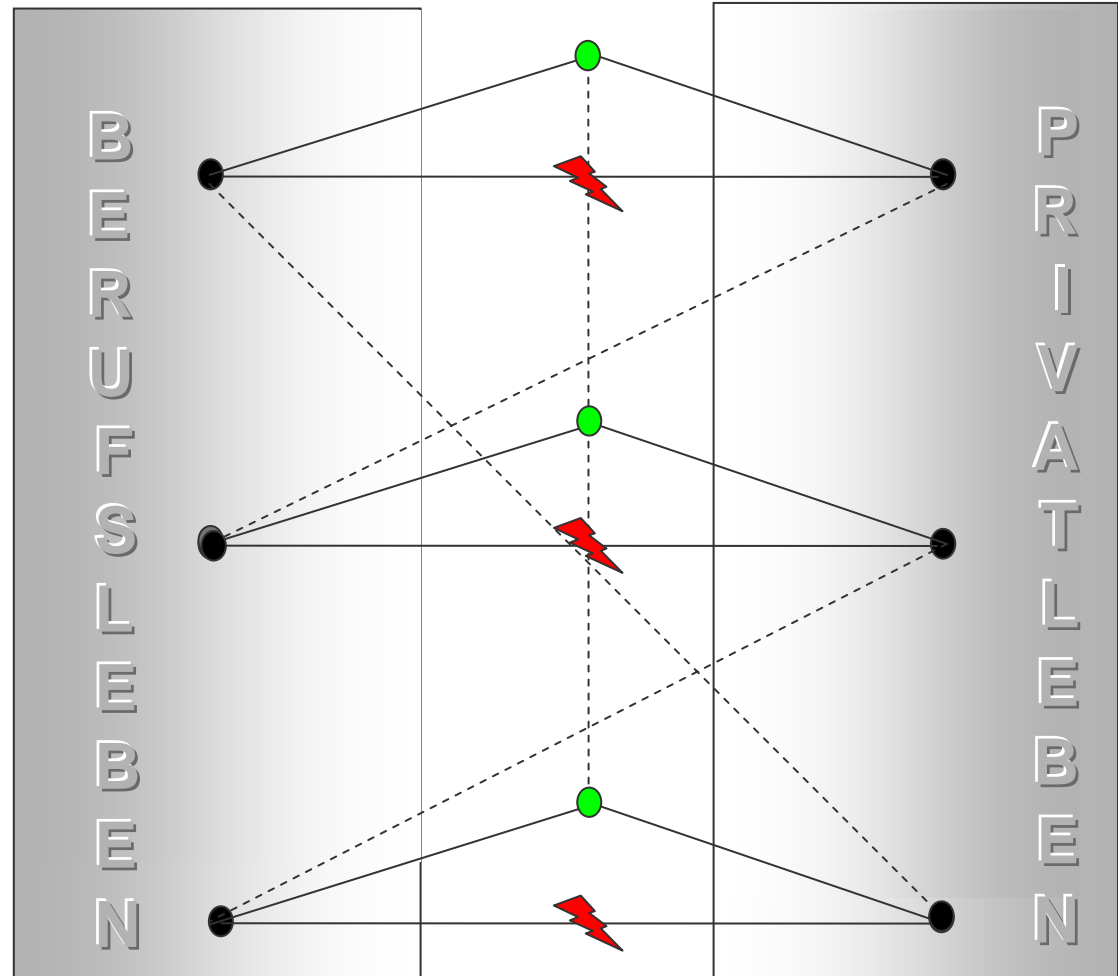
2 Ziele auf der Ebene des alltagsübergreifenden Handelns

3 Ziele auf der Ebene des Alltagshandelns

● Individuelle Ziele

● Individ. Integrationsziele

⚡ Zielkonflikte / Handlungsdilemmata



Kompetenzen zur reflexiven Bewältigung von Konflikten

KOMPETENZEN

REFLEXION über...

- der Zielbildung

Diskrepanz zwischen externen Anforderungen und persönlichen Zielen

Klarheit, Reichweite und Konkretheit von Motiven/Zielen
(Alltag, längerfristige Projekte, biographische Ziele)

- der Zielrealisierung

Klarheit/Widersprüchlichkeit von Mitteln/Wegen
Pläne zur Realisierung von Zielen, Teilzielbildung
äußere und innere Chancen/Ressourcen/Barrieren

- des Umgangs mit sich wandelnden Umfeldern

Balance zwischen Festhalten an Zielen und Flexibilität angesichts von Barrieren, sich wandelnden Umfeldern

- des Umgangs mit eigenen Zielkonflikten

(a) kompatible Aspekte, Kompromisse
inkompatible Aspekte, Prioritätenbildung auf Basis übergeordneter Lebensziele

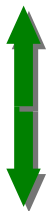
INTEGRATIONSZIELE

(Relativierung untergeordneter Ziele)

- des Umgangs mit Konflikten zw. eigenen und fremden Zielen, Plänen

(b) wie (a), jedoch gemeinsame Reflexion Abstimmungs-, Aushandlungs- und Lösungsprozesse mit Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Partnern... **INTEGRATIONSZIELE**

personale
Kompetenz



soziale
Kompetenz