

Berufliche Entwicklung und typische Laufbahnmuster

-S- Erwerbsbiographien der Zukunft

Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos

Referentin: Karen Metzger

Freie Universität Berlin WS 2007/2008

02.11.2007

Gliederung

1. Begriffsbestimmungen
 - Beruf
 - Job
 - Position
2. Forschungsrichtungen
 - 2.1 Berufliche Sozialisation
 - 2.2 Berufliche Entwicklung
 - 2.3 Berufliche Sozialisation und berufliche Laufbahn
3. Laufbahnbegriffe
4. Modelle der Laufbahnentwicklung
 - 4.1 Der „Life-career Rainbow“ von Super
5. Geschlechtsspezifische Laufbahnmuster nach Super
 - 5.1 Laufbahnmuster für Männer
 - 5.2 Laufbahnmuster für Frauen
6. Lebensplanungsmuster für Frauen
7. Beeinflussung von Lebensläufen
8. Literatur

1. Begriffsbestimmungen

Beruf:

Der Beruf ist die „auf Eignung und Neigung gegründete, auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlich definierten Rahmen länger andauernd ausgeübte und bezahlte Arbeit.“

Job:

Ein Job ist eine eher kurzfristige, weniger qualifizierte Gelegenheitstätigkeit, die meistens aus finanziellen Gründen ausgeübt wird.

Position:

Die Position ist die Stellung eines Berufsinhabers innerhalb einer betrieblichen, institutionellen oder gesellschaftlichen Hierarchie, die meistens mit spezifischen Aufgaben und Privilegien verbunden ist.

Berufliche Laufbahn oder Berufsverlauf:

Die Berufliche Laufbahn oder der Berufsverlauf bezeichnet „die Abfolge von Berufen, Jobs und Positionen, die eine Person im Laufe ihres vorherberuflichen, beruflichen und nachberuflichen Lebens einnimmt.“

2. Forschungsrichtungen

2.1 Berufliche Sozialisation

- Soziologie
- Im Zeichen der industriellen Massenproduktion („Fordismus“ und „Taylorismus“)
- wenig Freiräume zur Entfaltung interindividueller Unterschiede
- Der Beruf bestimmt die Persönlichkeit

2.2 Berufliche Entwicklung

- Psychologie
- eher Angehörige akademischer Berufe → Beschreibung interindividueller Unterschiede
- Die Persönlichkeit beeinflusst die Arbeit

2.3 Berufliche Sozialisation und berufliche Laufbahn

- beide Begriffe werden synonym verwendet
- Kohn (1985) hat, die inzwischen mehrfach empirisch belegte These, von einer reziproken Einflussnahme aufgestellt → Interaktionistisches Verständnis: Die berufliche Entwicklung und der Berufsverlauf einer Person ist ein Prozess der permanenten, wechselseitigen Beeinflussung von externen Faktoren (berufliche und private Umwelt) und von internen Faktoren (Motive, Ziele, Kompetenzen usw.) beschreiben.

3. Laufbahnbegriffe

institutionelle Laufbahn:

- formal geregelte und hierarchisch geordnete Abfolge von Positionen oder Jobs im Rahmen eines Tätigkeitsfelds oder einer Organisation; auch Karriere.

objektive Laufbahn:

- Sequenz der eingenommen Positionen im Laufe des Berufslebens, unabhängig von institutioneller Regelung oder subjektiver Erlebnisweise, spiegelt sich auch im Lebenslauf einer Person wieder.

Subjektive individuelle Laufbahn:

- subjektiv erfahrene und gestaltete Abfolge der beruflichen Tätigkeiten und Positionen über die Dauer des Berufslebens, auch Berufsbiographie.

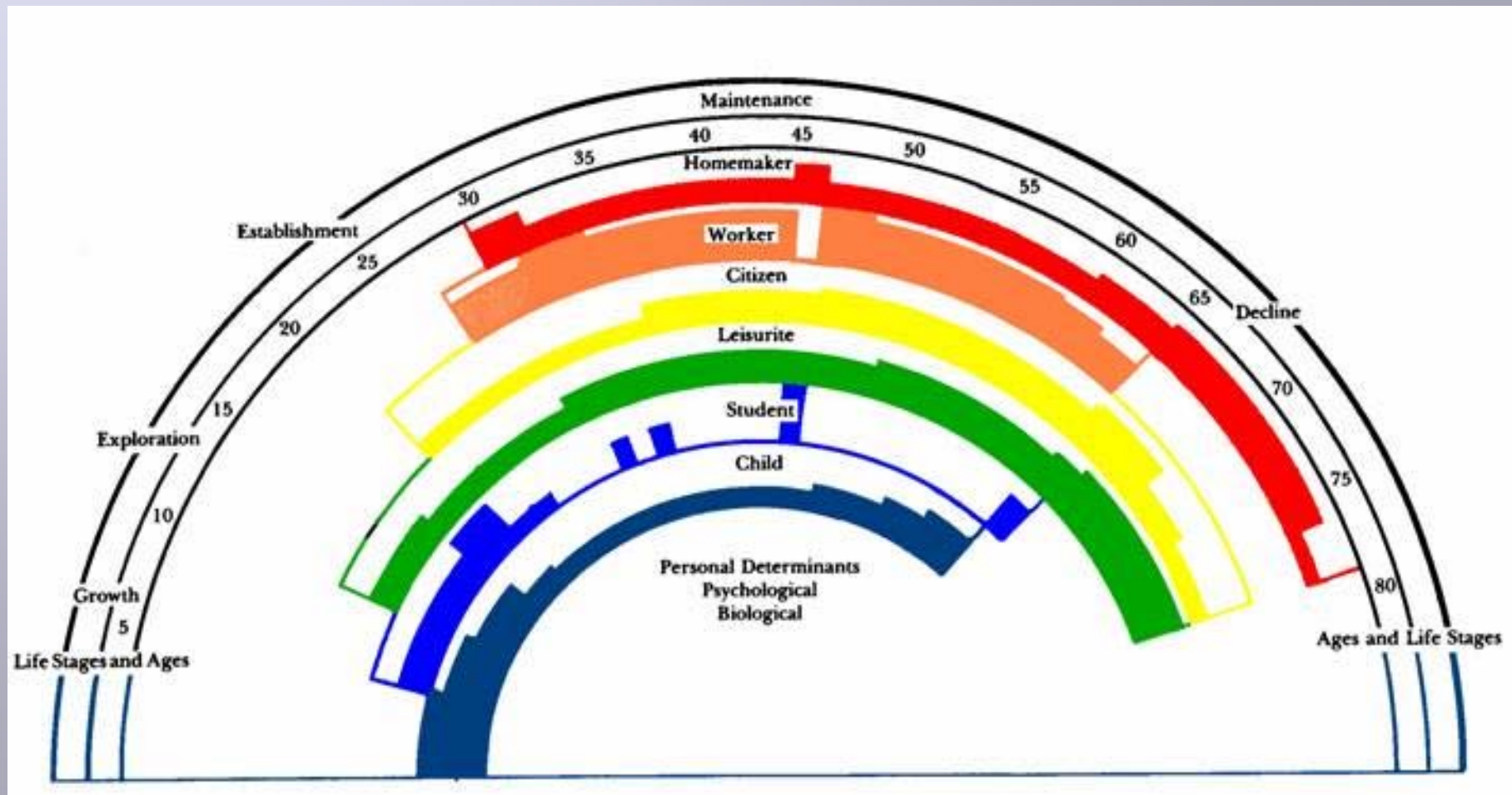
3. Laufbahnbegriffe

Allgemeine Definition:

Die Berufslaufbahn stellt die Entwicklung der Erwerbspositionen und Berufsrollen einer Person über die Zeit dar und hängt mit anderen Rollen, die eine Person im Verlaufe ihres Lebens einnimmt, zusammen. Die Berufslaufbahn umfasst alle berufsbezogenen Erfahrungen und berufsrelevante vor-, außer- und nachberufliche Entwicklungen, bezieht sich auf das Handeln sowie auf Veränderungen von Einstellungen, Werthaltungen, Motivationen, Ziele und Selbstkonzepte. Sie ist Ergebnis der Interaktion von individuellen Faktoren und Kontextbedingungen und wird von Individuen aktiv beeinflusst.

4. Modelle der Laufbahnentwicklung

4.1. Der Life-Career Rainbow von Super



4. Modelle der Laufbahnentwicklung

4.1. Der Life-Career Rainbow von Super

Der Life-Career Rainbow umfasst mehrere Dimensionen der beruflichen Entwicklung:

a.) Zeit (life-span):

- Lebens- bzw. Laufbahnstadien (äußerer Bogen)
- Chronologische Lebenszeit (innerer Bogen)

b.) Raum (life-space)

- Breite: die unterschiedlichen Rollen, die jemand gleichzeitig einnimmt (z.B. Student, Berufstätiger, Bürger) und deren Umfang (die farbigen Kreissegmente; hier: konkretes Fallbeispiel)
- Tiefe der variable Grad des Engagements, des Commitment in diese Rollen (unterschiedliche Farbtintensität)

4. Modelle der Laufbahnentwicklung

Super unterscheidet fünf Lebens- bzw. Laufbahnstadien (Maxizyklus)...

- *Wachstumsstadium* (Periode der allgemeinen physischen und psychischen Entwicklung)
- *Explorationsstadium* (Periode der Exploration verschiedenster beruflicher Betätigungen)
- *Etablierungsstadium* (Streben nach einer Dauerstellung, berufliche Festlegung)
- *Erhaltungsstadiums* (Stufe der beruflichen Festlegung, bis 65 Jahre)
- *Rückzugsstadium* (ab 65 Jahre)

...und acht Lebensrollen

- Kind (bis zum Tode der Eltern)
- Schüler bzw. Student (auch nach der Ausbildungszeit, z.B. während der Weiterbildung)
- Freizeitrolle (*leisure*)
- Bürger (bei ehrenamtlichen Aktivitäten)
- Erwerbstätiger
- Eltern
- Ehepartner und Hausmann (bei der Durchführung von Haushaltsaktivitäten)

5. Geschlechtsspezifische Laufbahnmuster nach Super (1976)

5.1. Laufbahnmuster für Männer

- „Stable career pattern“: nach der Schule tritt das Individuum sofort in den Beruf ein und übt ihn kontinuierlich aus. Es findet keine Erprobung verschiedener Tätigkeiten statt.
- „Conventionel career pattern“: nach der ersten Berufswahl erprobt das Individuum verschiedene Beschäftigungen und übt danach einen Beruf permanent aus.
- „Unstable career pattern“: keine Festlegung auf einen Beruf. Nach der Erprobungsperiode schließt sich häufig eine längere Beschäftigung an, der dann wieder ein berufliches Versuchsstadium folgt.
- „Mutiple-trial career pattern“: häufiger Beschäftigungswechsel, daher kann von einer beruflichen Festlegung in diesem Muster nicht gesprochen werden.

5. Geschlechtsspezifische Laufbahnmuster nach Super (1976)

5.2. Laufbahnmuster für Frauen

- „Stable homemaking career pattern“: gleich nach der Schule wird geheiratet und es folgt die Tätigkeit der reinen Hausfrau (keine beruflichen Erfahrungen)
- „Conventional career pattern“: nach kurzer Beschäftigungsdauer heiratet die Frau und scheidet aus der Berufswelt aus.
- „Double-track career pattern“: Die Frau übt einen Beruf aus, dessen Ausübung nur kurz durch die Geburt des Kindes unterbrochen wird. Danach arbeitet sie weiter und macht den Haushalt.
- „Interrupted career pattern“: Die Frau kehrt erst wieder ins Berufsleben zurück, wenn die Kinder selbstständig sind.
- „Unstable career pattern“: unzulängliche ökonomische Verhältnisse führen zu einem häufigen Wechsel der Beschäftigungen und weder innerhalb noch außerhalb des Haushaltes werden längerfristige berufliche Erfahrungen gesammelt.
- „Multiple-trial career pattern“: häufiger Wechsel nicht aufeinander bezogener Beschäftigungen führt zu keinerlei beruflicher Stabilisierung.

6. Lebensplanungsmuster für Frauen

- Für Frauen ergaben neuere Untersuchungen differenzierte Lebensplanungsmuster:
 - *Traditionell familienzentrierte Lebensplanung:* Die traditionelle Frauenrolle wird versucht aufrecht zu erhalten
 - *(Männliche) berufsorientierte Lebensplanung:* Der Wunsch nach dauerhafter materieller und sozialer Unabhängigkeit soll zu einer existenzsichernden Berufstätigkeit führen.
 - *Individualisierte Lebensplanung:* Neue Relationen zwischen Berufsarbeit und allen nicht beruflichen Lebensbereichen sollen geschaffen werden. Die angestrebte Neubestimmung der Geschlechterverhältnissen stellen auch für Männer die erste Priorität des Berufs in Frage. Die Entwicklung des eigenen Selbst bestimmt das biographische Handeln.
 - *Doppelte Lebensplanung:* Partnerschaft/Familie und Beruf haben, zumindest subjektiv, die gleiche Priorität.
 - *Modernisierte familienzentrierte Lebensplanung:* Im Gegensatz zur traditionell familienzentrierten Lebensplanung haben hier Ausbildung und Beruf einen hohen Stellenwert.

7. Beeinflussung von Lebensläufen

Verschiedenste Faktoren beeinflussen die individuellen Lebensläufe:

Neben dem Alter sind es vor allem auch kulturelle Wechsel (z.B.:
Erwerbstätigkeit von Frauen), die zu Veränderungen beitragen.

Nicht-Normative Einflüsse (negativ und positiv):

Beispiele: eine fristlose Entlassung, eine unerwartete Beförderung, ein
Lotteriegewinn, eine ökonomische Depression, eine regionale oder nationale
Rezession, der Bankrott des Arbeitgebers, ein Standortwechsel, Unfälle oder
Krankheiten oder eine Scheidung

Unterschiede nicht-normativer Einflüsse liegen in der Anzahl der Betroffenen
(Scheidung: Zwei Personen; Krieg: Alle).

Ähnliche oder gar gleiche Ereignisse beeinflussen Individuen unterschiedlich
stark, da die Reaktion stark von der individuellen Identität und Persönlichkeit
abhängig ist.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

Ende

8. Literatur

Hoff, E.: Arbeit und berufliche Entwicklung. Bericht Nr. 20 aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ an der Freien Universität Berlin 2002.

Moser, K. und Schmook, R.: Berufliche und organisationale Sozialisation. In: Schuler, H. (Hg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe 2001.

Mörth, M. und Söller, I.: Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 2005.

Olos, L.: Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigen im Kontext der Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen. Dissertation an der Freien Universität. (in Vorbereitung).