Freie Universität Berlin

Vorlesung: Arbeit, Freizeit und Persönlichkeitsentwicklung

Ernst-H. Hoff

## BLOCK 8:

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

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

# BLOCK 8: Verhältnis beruflicher & privater Biografie…

- Lebensentwürfe und Lebenspläne junger Frauen
- Doppelorientierung in den Lebensplänen und Zielen bei jungen Frauen und Männern
- Kontinuität der Berufsbiografien von Männern, Diskontinuität der Berufsbiografie von Frauen
- Geschlecht und Arbeitsmarktsegregation
- Projekt PROFIL
  - Untersuchungsschritte / Teilstudien und Stichproben
  - Berufsverläufe von Frauen und Männern
  - Individuelle Formen der Lebensgestaltung
  - Bezüge zw. beruflicher & privater Biografie, Befunde zu Work-Life-Balance
  - Lebensgestaltung in Paarbeziehungen
- Projekt KOMETENT
  - Ausgangspunkt: Strukturwandel der Arbeit
  - Anlage der Längsschnittstudie
  - Ergebnisse zur Lebensgestaltung
  - Erfassung von Formen der Lebensgestaltung
  - theoretischer Ertrag der Studie: Lebensgestaltung als Konfliktbewältigung

# 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“:

**2-Phasen-Modell**

Erwerbsphase bis zu Beginn der Familienphase

danach Familienphase ohne Erwerbstätigkeit

**3-Phasen-Modell**

Erwerbsphase

Familienphase

Wiedereinstieg, wenn Kinder aus dem Haus sind

## 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*

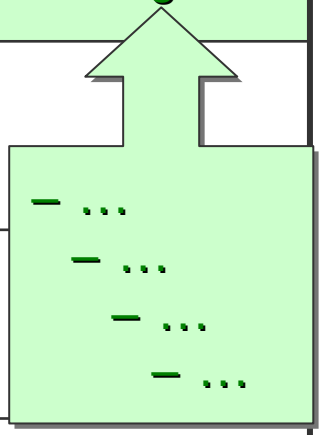
Lebensentwürfe (wie i.d. Psychologie „Possible Selves") → Konkretisierung: Lebensplanung (persönliche Ziele)

**Typen der Lebensplanung**

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

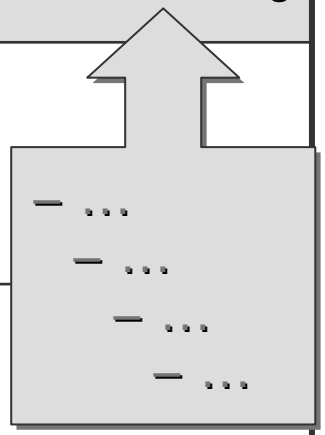
# Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

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



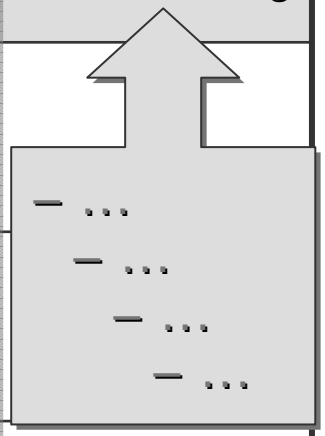
# Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

| Typen d. Lebensplanung | Arbeitsorientierung | Partner-orientierung | Familien-orientierung |
|---|---|---|---|
| Doppelt | Bewusste Berufswahl, Beruf identitätszentral, Autonomie wichtig<br>aber: Einpassung d. Berufs in Zeitrhythmen der Familie | | |
| Traditionell familienzentriert | „Hauptsache überhaupt Beruf“ Arbeit nicht identitätszentral<br>gegenüber Privatleben zweitrangig | | |
| Modernisiert familienzentriert | Berufstätigkeit vor Familiengründ. hoher 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 | Arbeits-orientierung | **Partnerorientierung** | Familien-orientierung |
|---|---|---|---|
| Doppelt | | gleichgewichtig mit Beruf<br>Suche nach Balance und Egalität<br>Ausgleich Bindung – Autonomie | |
| Traditionell familienzentriert | | völlig dominant gegenüber Beruf<br><br>Autonomie als bedrohlich erlebt | |
| Modernisiert familienzentriert | | auf Verständigung ausgerichtet<br><br>asymmetrische Balance | |
| Berufszentriert | | Partnerbeziehung wird beruflichen Anforderungen angepasst,<br>soll berufl. Kontinuität & Autonomie nicht gefährden | |
| Individualisiert | | Autonomie,<br>egal in welchem Bereich | |



# Lebensentwürfe / Lebenspläne junger Frauen

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

– Verortung im Geschlechterverhältnis

– Leitbilder

– Kompetenzen des Planens

– Kontextbedingungen

Freie Universität Berlin

**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

---

Freie Universität Berlin

*Wie werden Lebensentwürfe (possible selves), Lebenspläne und persönliche Ziele – die sich bei jungen Frauen und Männern angeglichen 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)**

Freie Universität Berlin

**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)

  „**Pro**fessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären. 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 – **Kompet**enz**ent**wicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich“

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

# Projekt PROFIL: Untersuchungsschritte

„**Pro**fessionalisierung 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 |

# 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)<br>- in höchste Positionen<br>- in mittlere Positionen |
| M2 | KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN (i.d.Regel: Krankenhaus)<br>- in gleicher Institution<br>- Wechsel der Institution |
| | |
| M3 | ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN<br>- Krankenhaus, frühe Niederlassung in Praxis als Facharzt<br>- Krankenhaus, späte Niederlassung in Praxis als Facharzt<br>- Krankenhaus, Niederlassung ohne Facharzt |
| | |
| M4 | DISKONTINUITÄT<br>- drei Phasen (wg. langer Unterbrechung)<br>- Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung |
| M5 | STARKE DISKONTINUITÄT<br>- zwei oder mehr Wechsel und/oder lange Unterbrechungen |

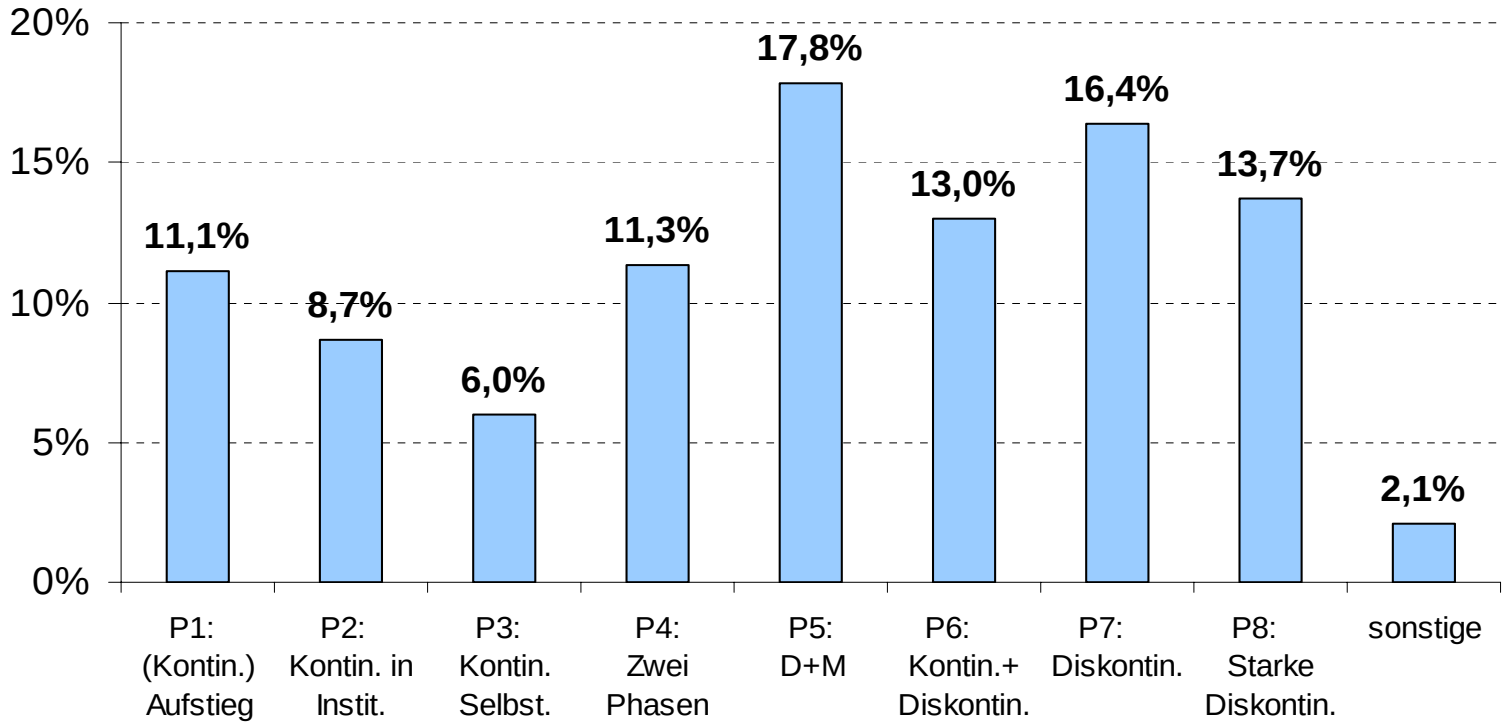
# Berufsverlaufsmuster

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

# Vergleich der Berufsverlaufsmuster

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

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

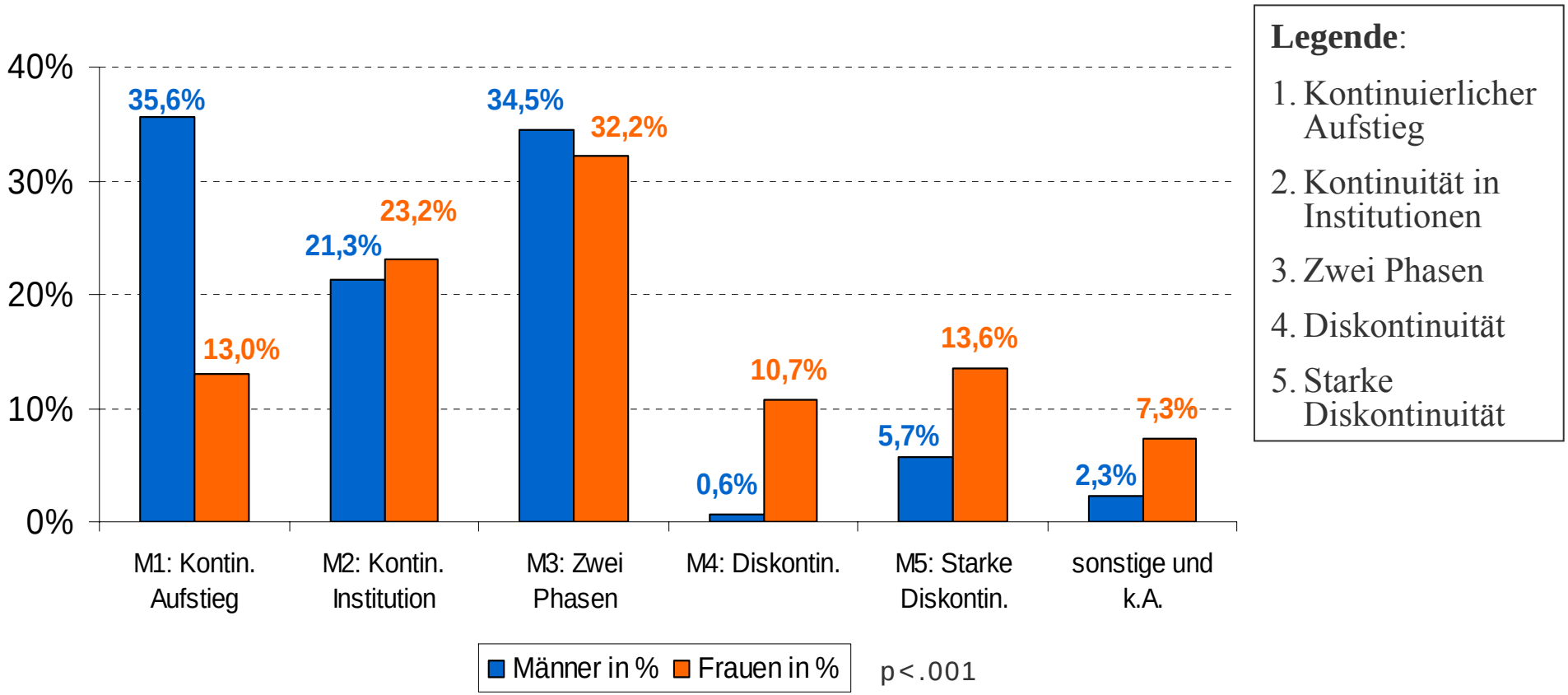



**Legende**:

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)

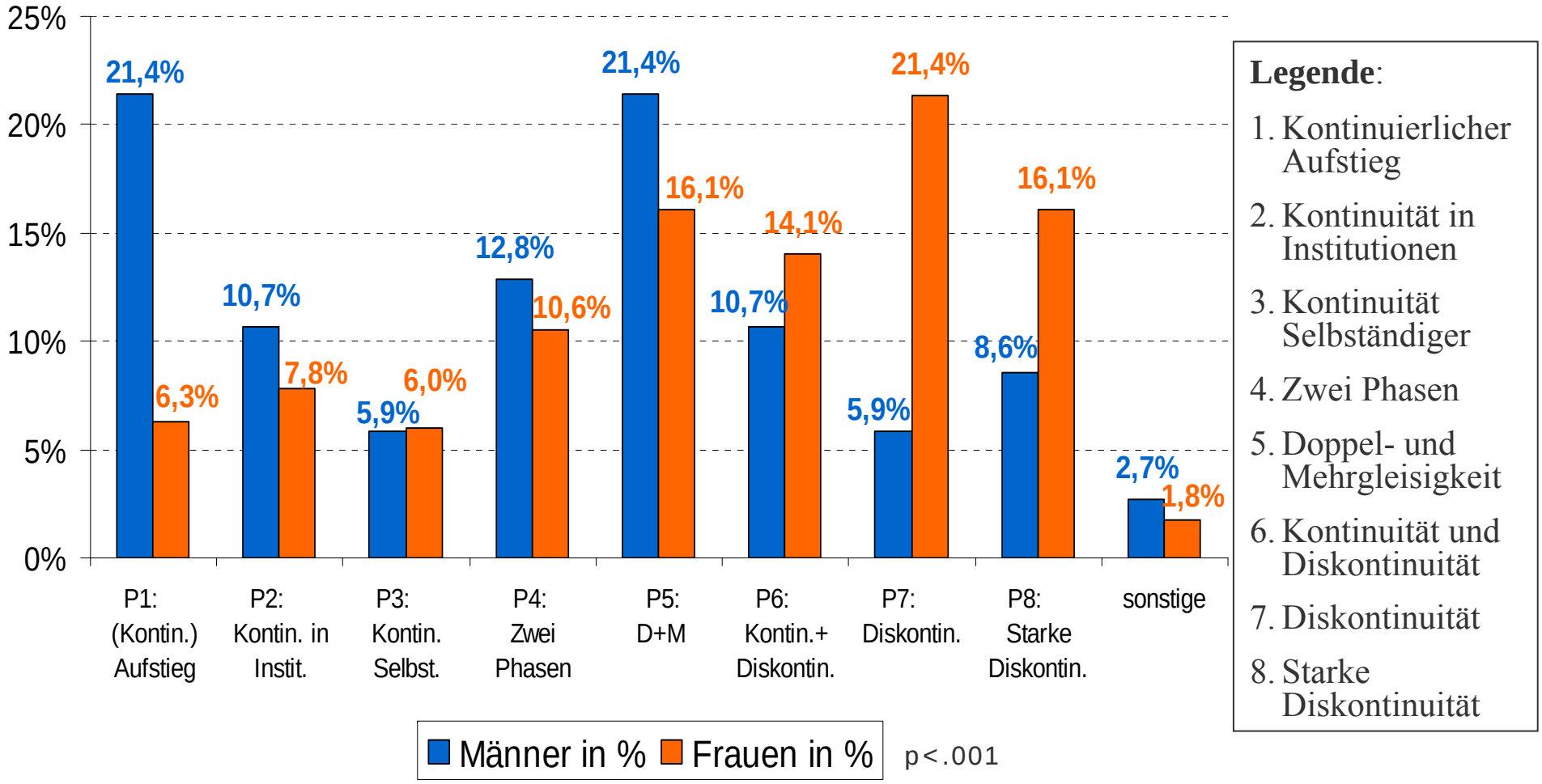



**Legende**:

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

# Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

## PSYCHOLOGIE (N=585)




**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

# Teil A: Projekt PROFIL

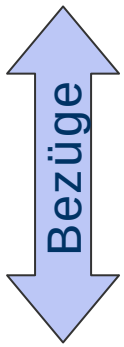
„**Pro**fessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“

| | |
|---|---|
| 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 |

Freie Universität Berlin

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 diente 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*

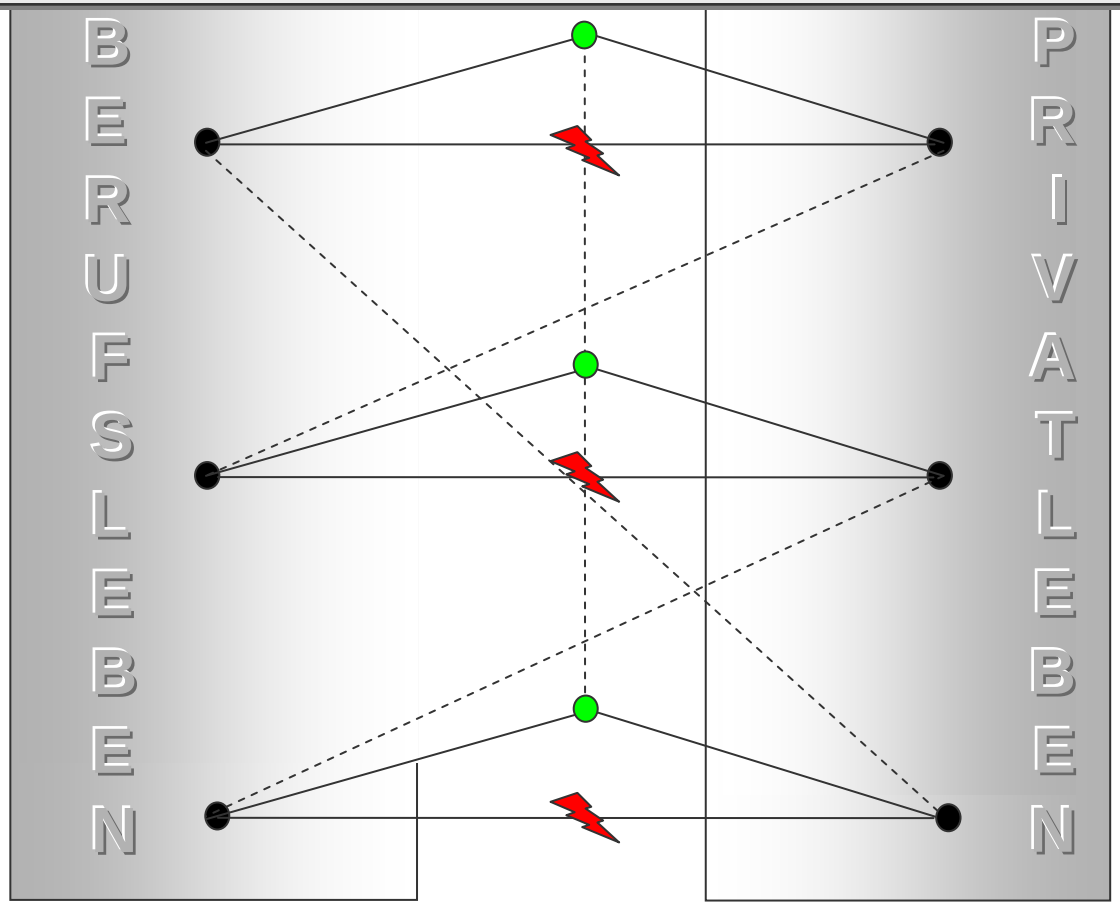
Bewältigung von Konflikten durch
Bildung von Integrationszielen

# (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 Lebens-sphären
- 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)

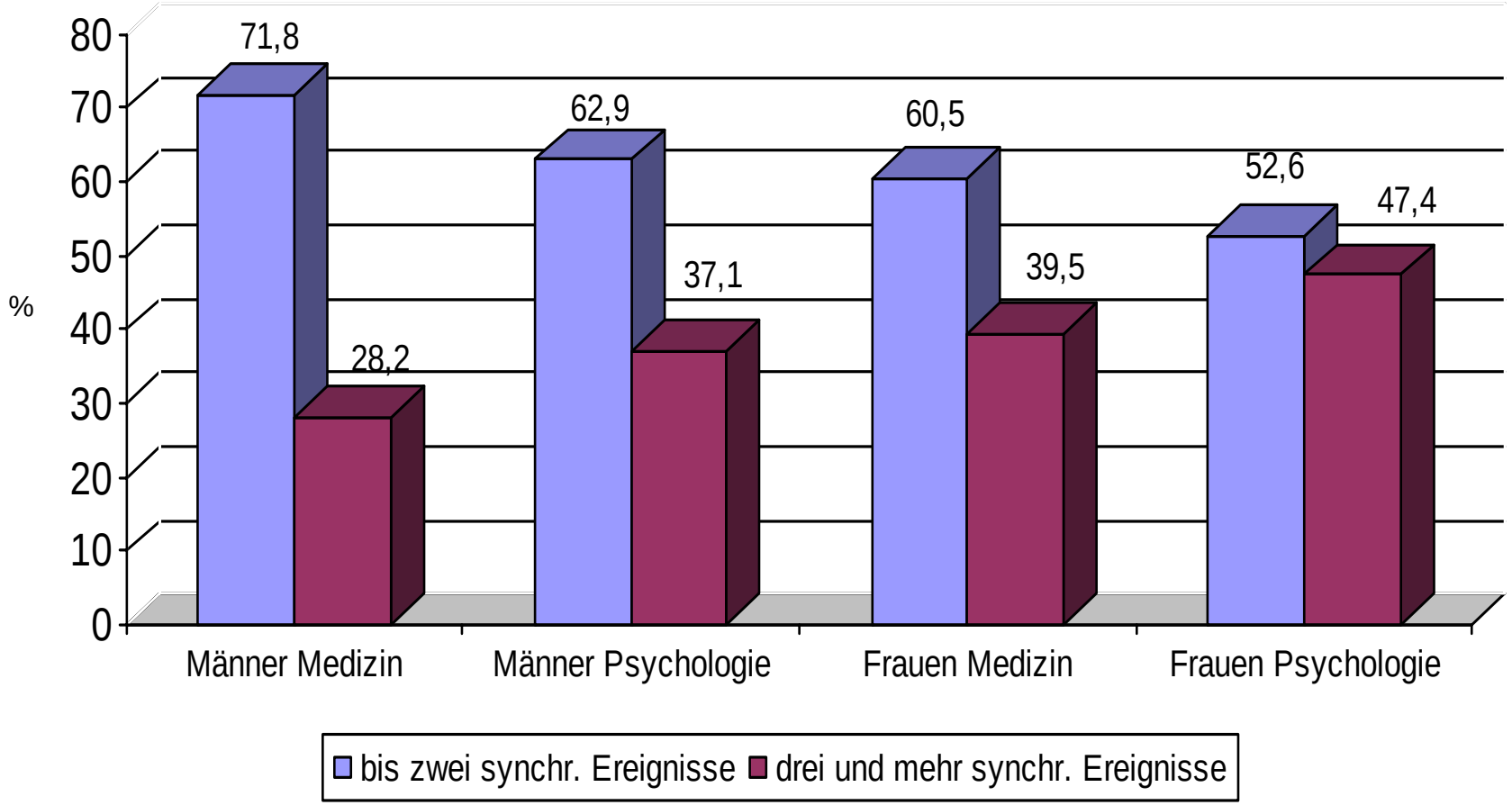
# Projekt PROFIL: Untersuchungsschritte

„**Pro**fessionalisierung 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 |

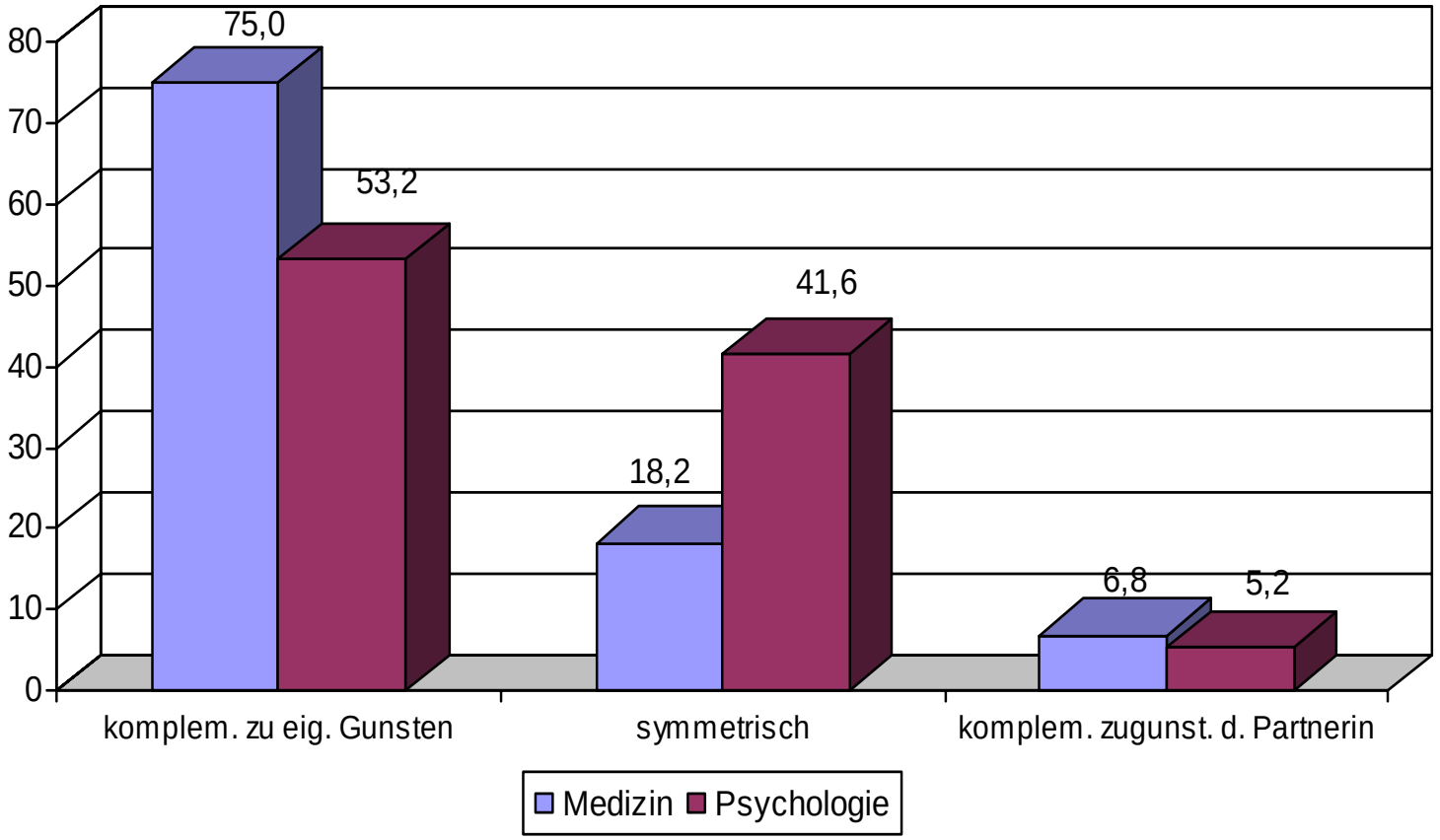
# Synchronizität beruflicher und privater Lebensereignisse

*(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 | *** |
| • gewüschte Wochenstunden | 37,6 | 27,4 | *** | 35,0 | 40,2 | *** |
| **außerberufliche Arbeitsteilung in der Paarbeziehung** | | | | | | |
| • 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 Paarbeziehung** | | | | | | |
| • 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 *und* 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) | | | | | | |
| *Kompensation:* | | | | | | |
| • 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 | * |
| *Generalisation:* | | | | | | |
| • 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

„**Pro**fessionalisierung 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

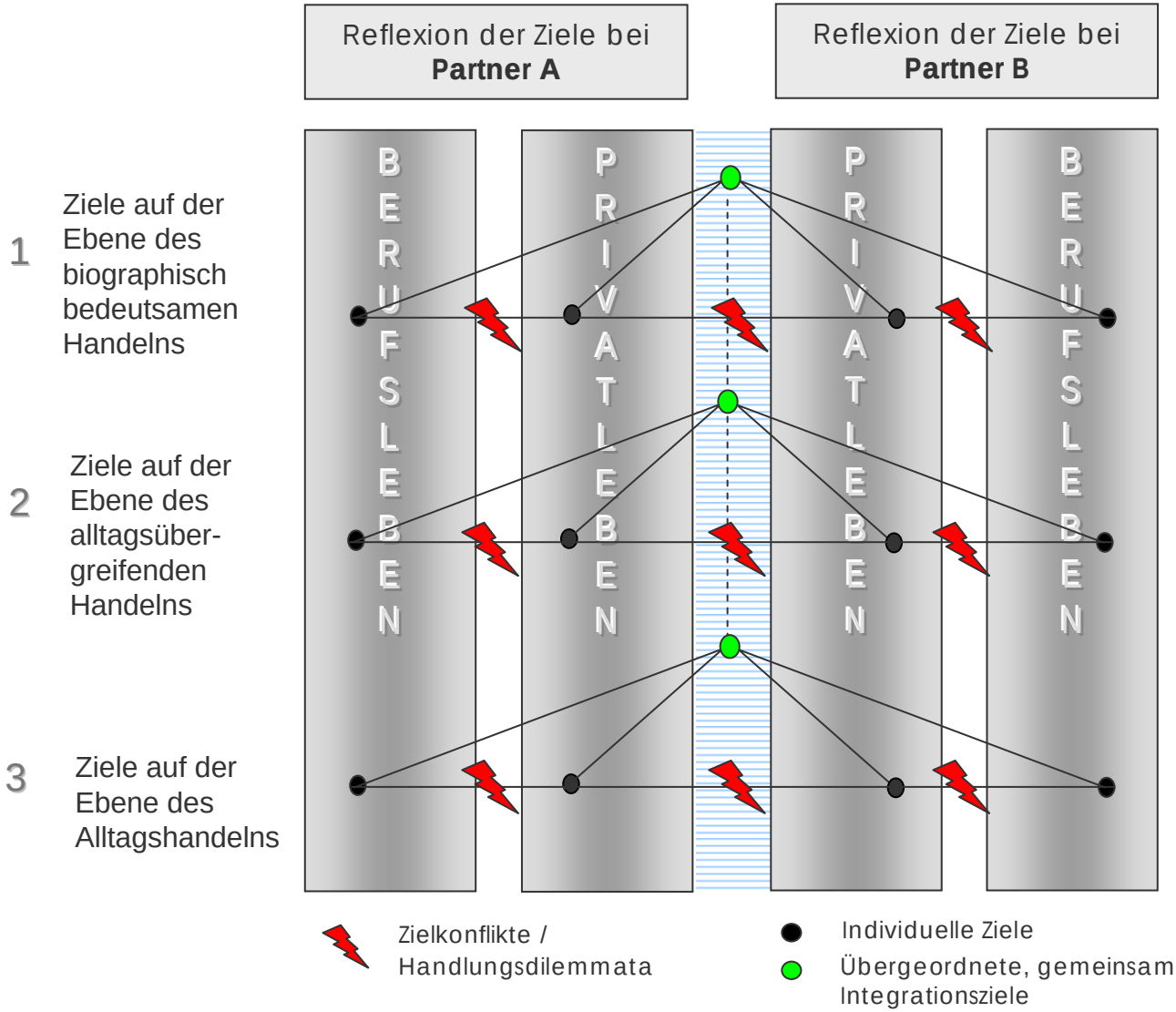
- Dominanz berufl. Ziele d. Mannes
- Dominanz berufl. Ziele d. Frau
- dauerhafte Balance berufl. Ziele beider Partner

**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)

  „**Pro**fessionalisierung und **I**ntegration der **L**ebenssphären.
  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 –
  **Kompet**enz**ent**wicklung 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?***

# 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“)

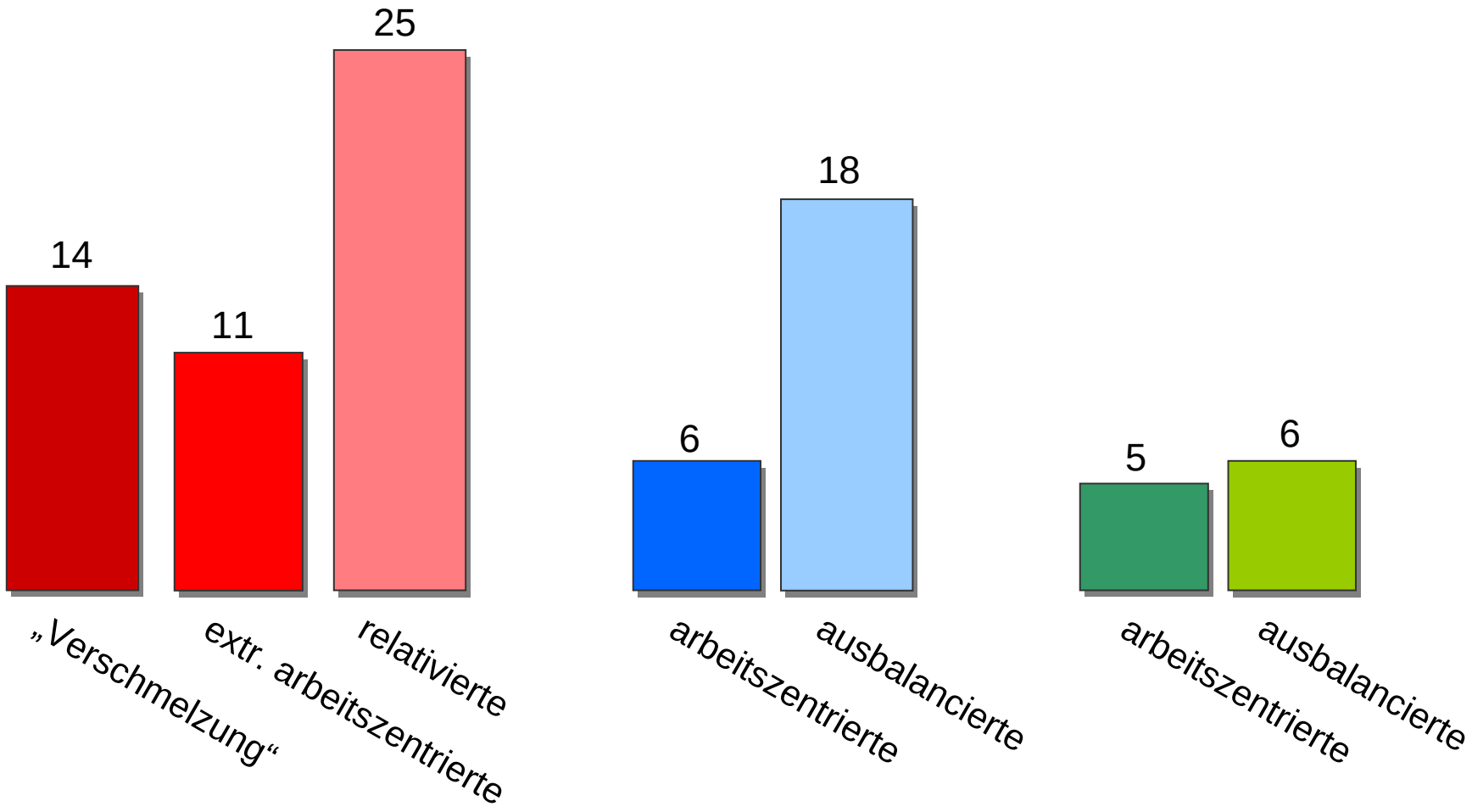
- **Instrument**:

  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)

# KOMPETENT - FLG erste Erhebung (n=85)




**Entgrenzung** (n=50) **Segmentation** (n=24) **Integration** (n=11)

# 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? ♀

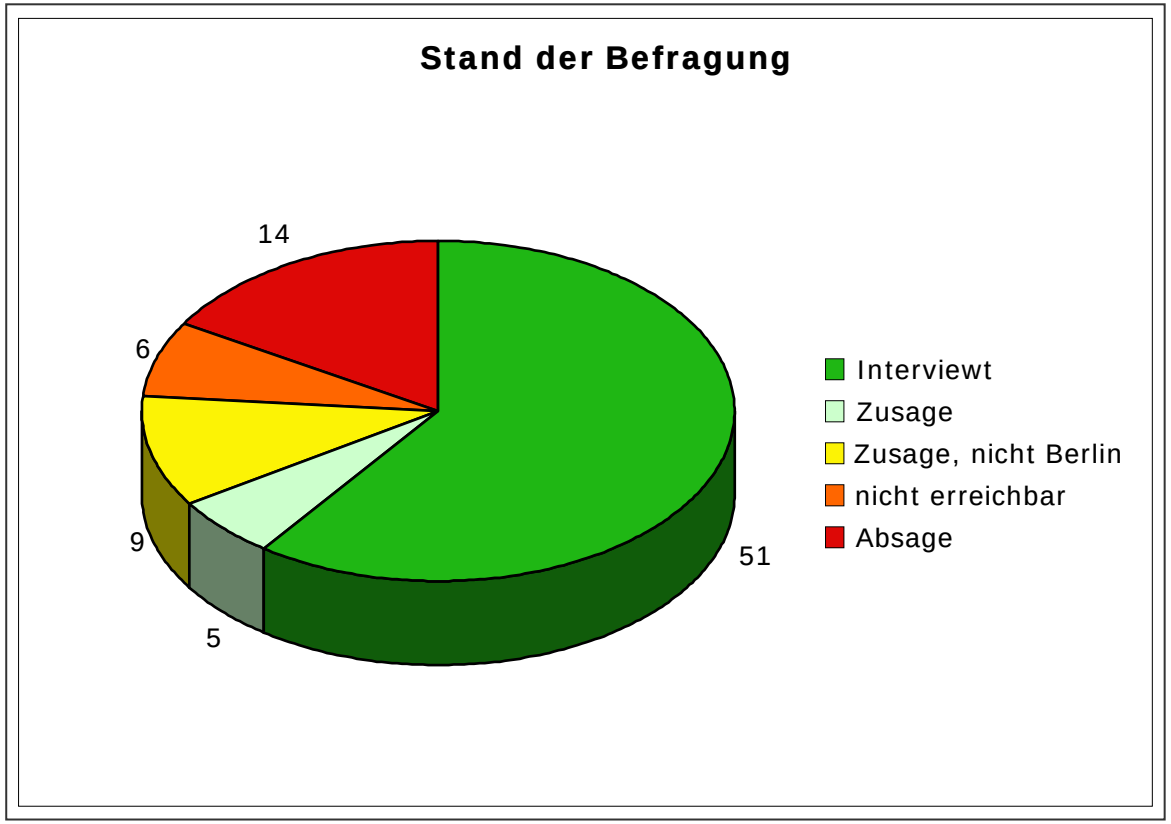
**Entwicklung der individuellen Form der Lebensgestaltung**

# 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

Freie Universität Berlin

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“

**B**eruf/Arbeit **P**rivatleben/Freizeit

## 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**

Privatleben reduziert, aber Gegengewicht

### Form E

B | P

**Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben**

„Normale“ Wochenarbeitszeiten, eigenständiges Privatleben

## Integration

Fortlaufende Leistungen der Koordination von Berufs- und Privatleben

### Form F

B P

**Dominanz Beruf**

Koordination aufwändiger, da Beruf auf Privatleben übergreift

### Form G

B P

**Balance zwischen Berufs- und Privatleben**

Koordination routinisierter, 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

Freie Universität Berlin

- 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

Freie Universität Berlin

# Zentrale Untersuchungsthese

**Entgrenzung**
von
beruflichen und privaten Zielen
und Handlungssträngen

**bei zu starken Zielkonflikten innerhalb des Berufes**

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

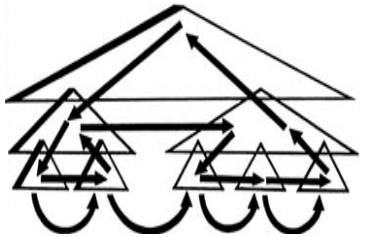
**Bewältigung von Konflikten durch Bildung von Integrationszielen**

## 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)

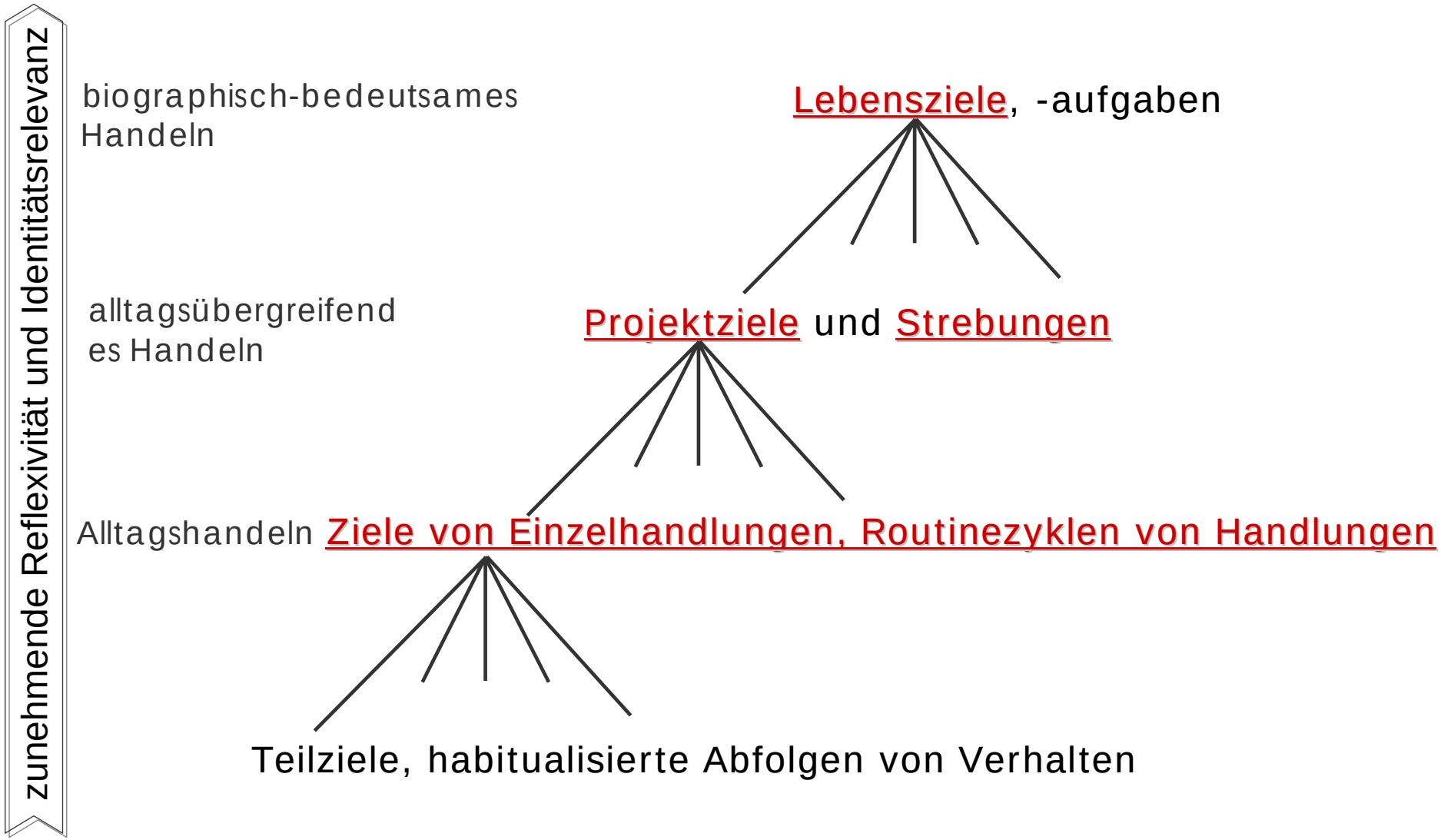
- **Possible Selves** (Markus & Nurius)
  bildhafte Zukunftsentwürfe der eigenen Person und des eigenen Lebens

- **Lebensziele, Life-tasks, Entwicklungsaufgaben**
  (Locke & Latham, Cantor, Havighurst)

über-geordneter Begriff:

„Persönliche Ziele“

# Handlungsebenen und Hierarchie von Zielen



# Psychologische und Soziologische Konzepte

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

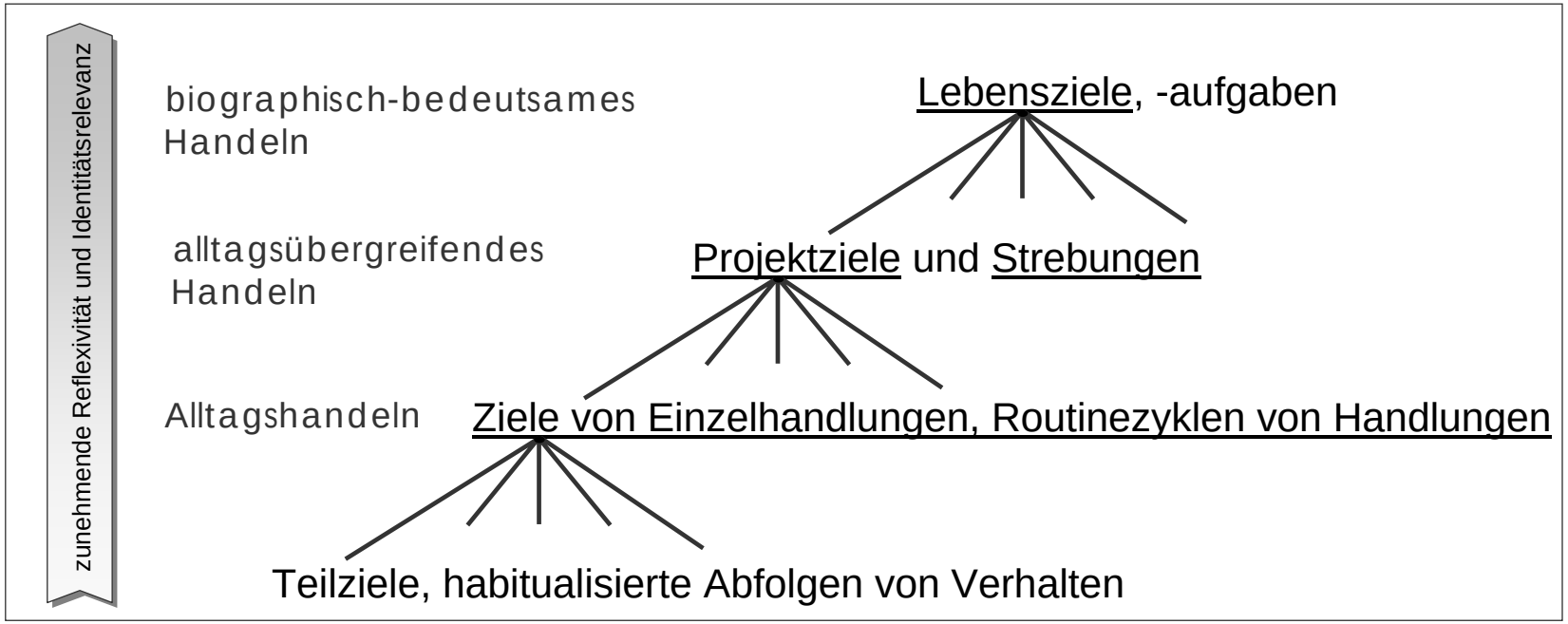
**Reflexive Identität auf der biographisch-personalen Ebene**

**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?*

# Psychologische & soziolog. Konzepte: Reflexive Identität

**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 Umfelder** | **indivi. Freizeit** | **Partnerschaft** | **Herkunftsfamilie** |
| **Profession** | **Arbeitsplatz** | **Mitgliedschaft** | **Freundschaft** | **Sexualität** | **eigene Familie** |
| **Position** | **Vorgesetzte** | **Ehrenamt** | **Gesundheit** | **Intimität** | **Elternschaft** |
| | **Kollege** | | **Hobbies** | | |

Freie Universität Berlin

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:

## *KOMPET*enz*ENT*wicklung 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**

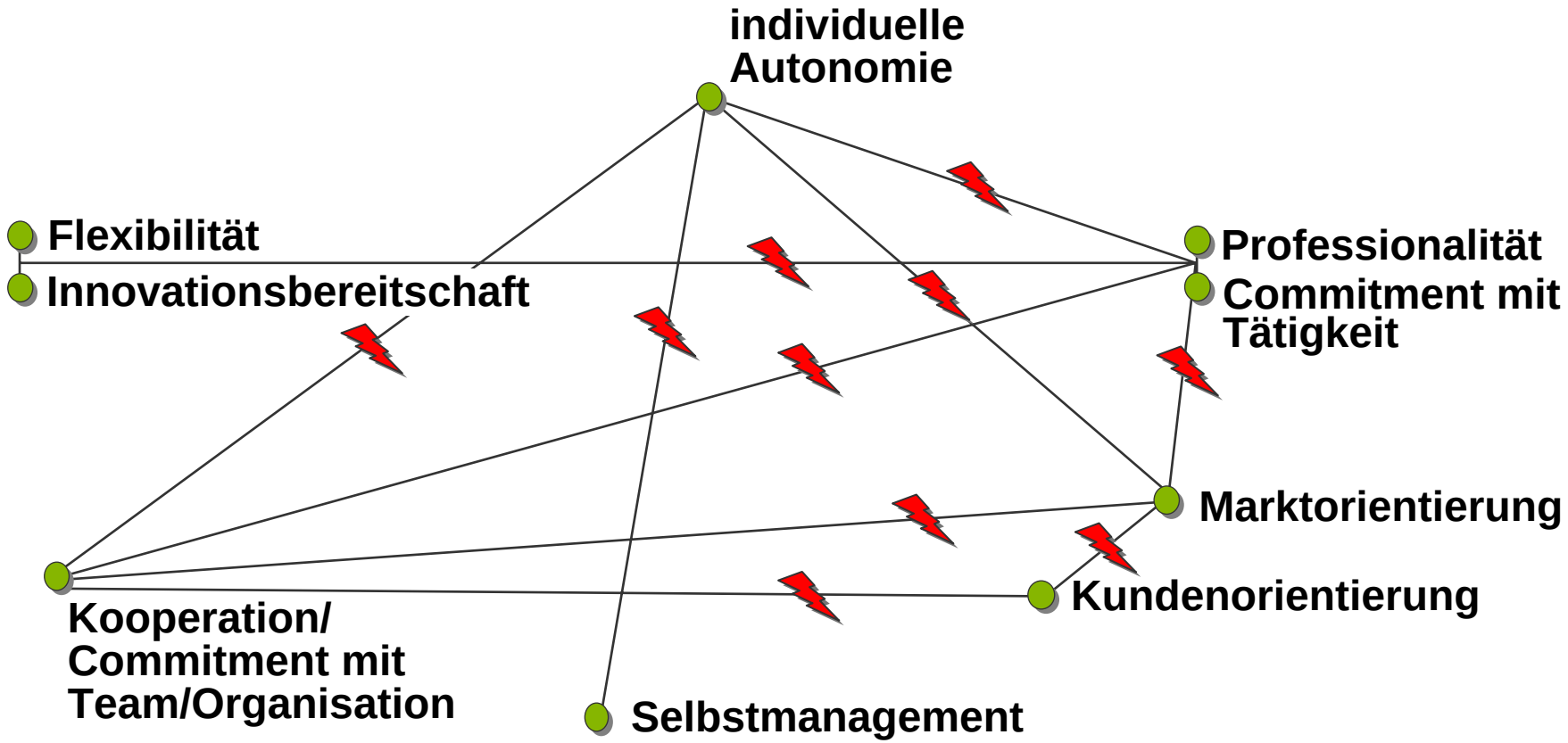
**Kundenorientierung**

**Kooperation**

**Selbstmanagement**

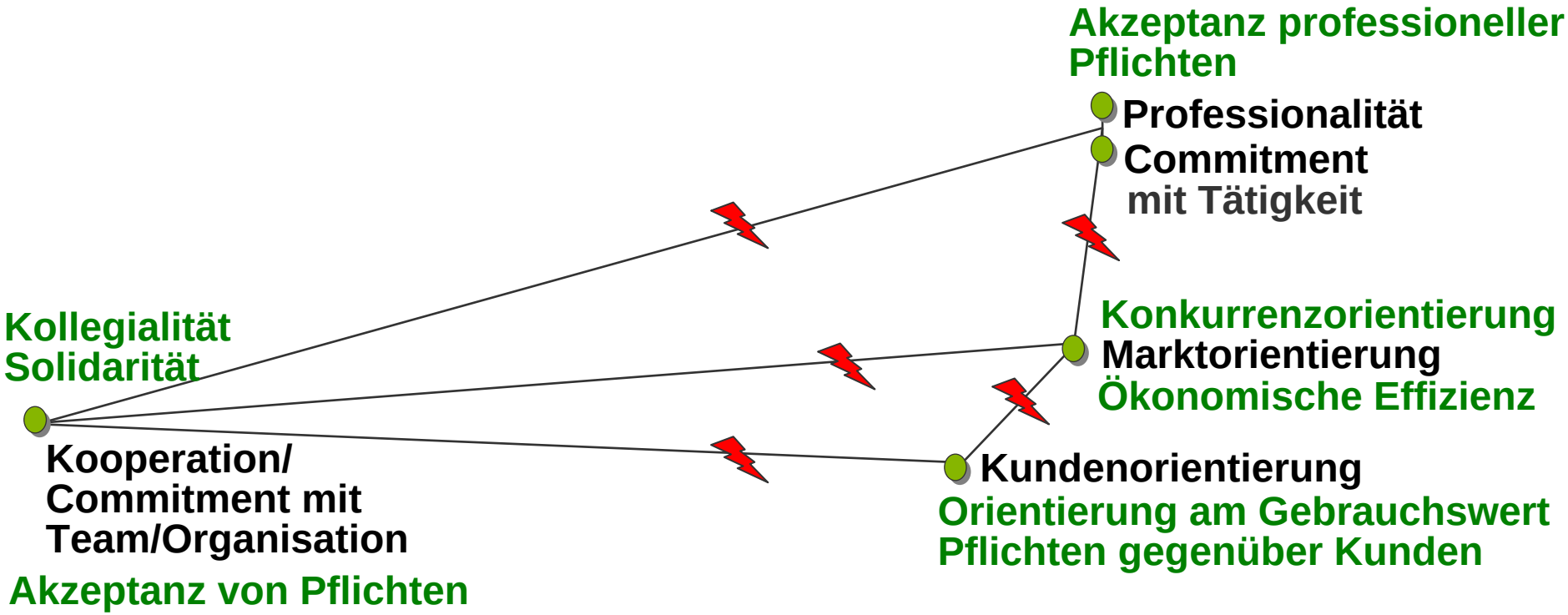
Freie Universität Berlin

## Konflikte innerhalb des Berufslebens



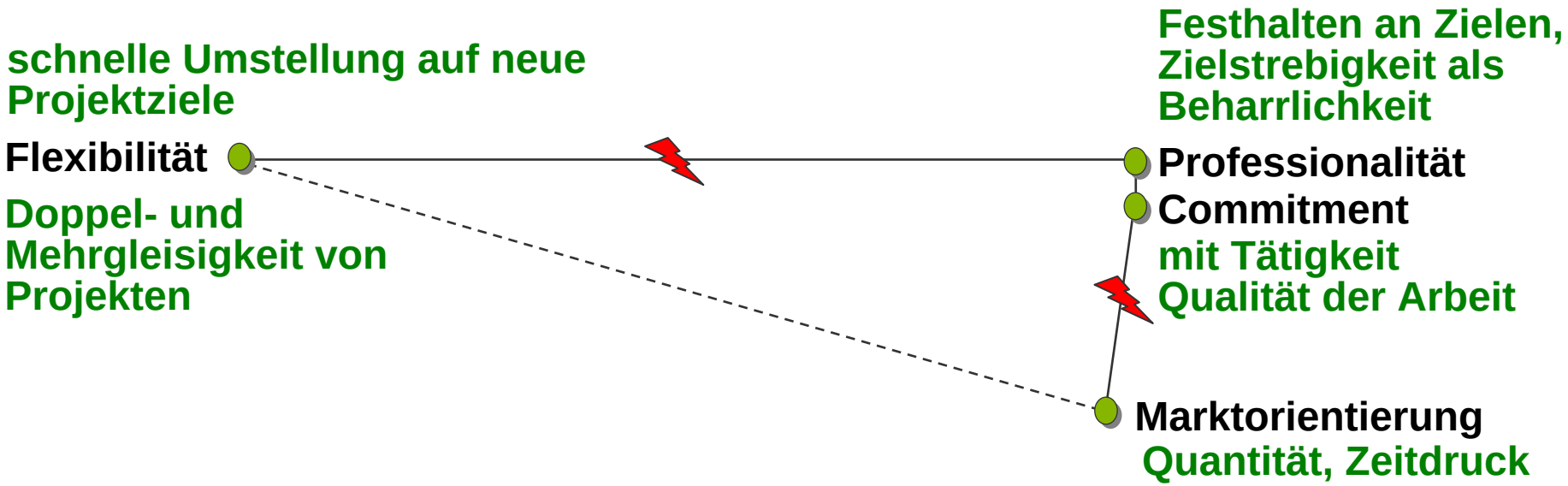
Freie Universität Berlin

# Konflikte innerhalb des Berufslebens



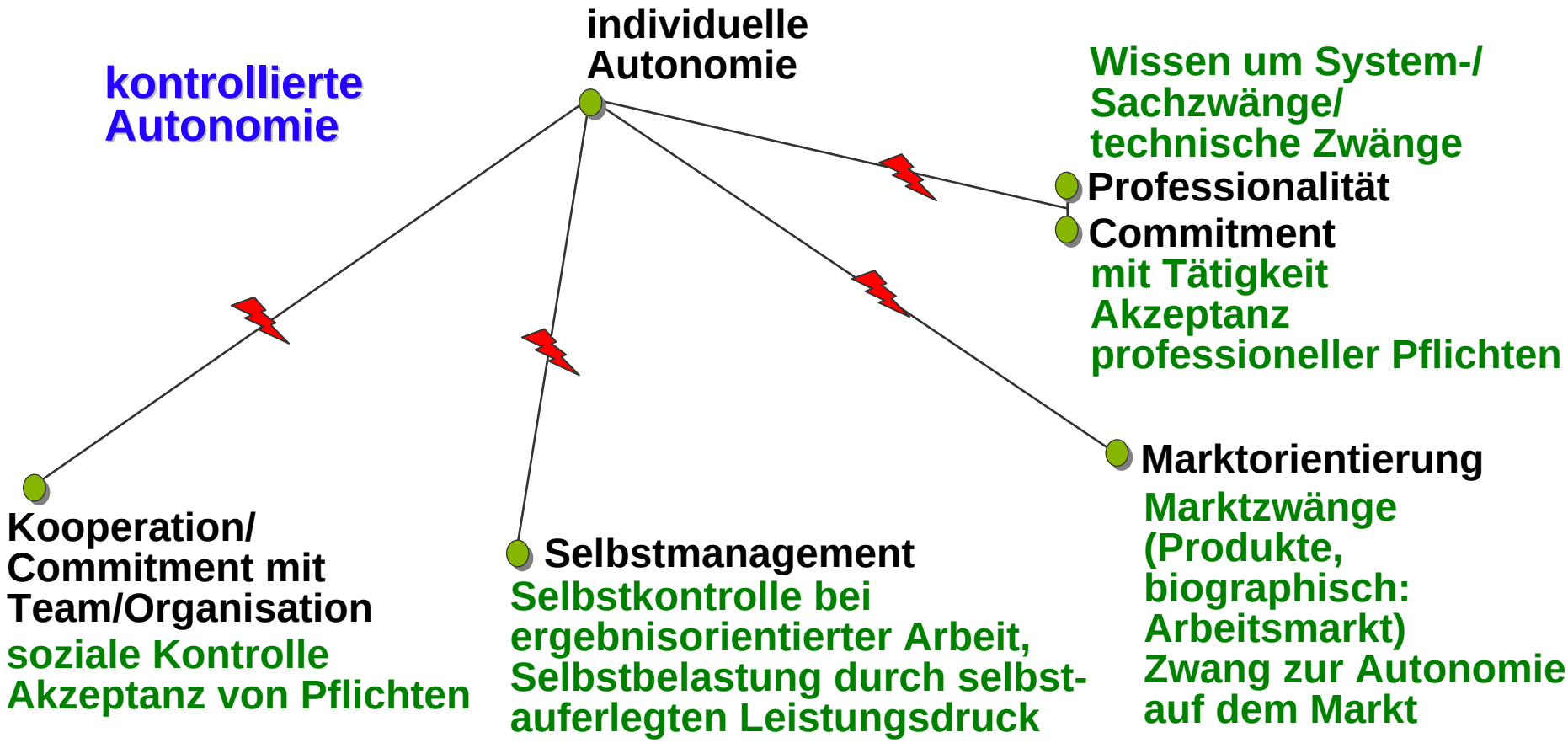
Freie Universität Berlin

# Konflikte innerhalb des Berufslebens



Freie Universität Berlin

# Konflikte innerhalb des Berufslebens



# Konflikte innerhalb des Berufslebens: Lebensgestaltungen der Segmentation & Integration

**Arbeitszentrierung**

**und**

**Entgrenzung**

**mit zu starken Konflikten**

**Wunsch nach**

**Gegengewicht**

**Kompensation**

**durch eigenständige**

**private Ziele**

**Entgrenzung**

von beruflichen und privaten

Zielen

und Handlungssträngen

**mit zu starken Konflikten**

vor allem bei Männern

**Segmentation**

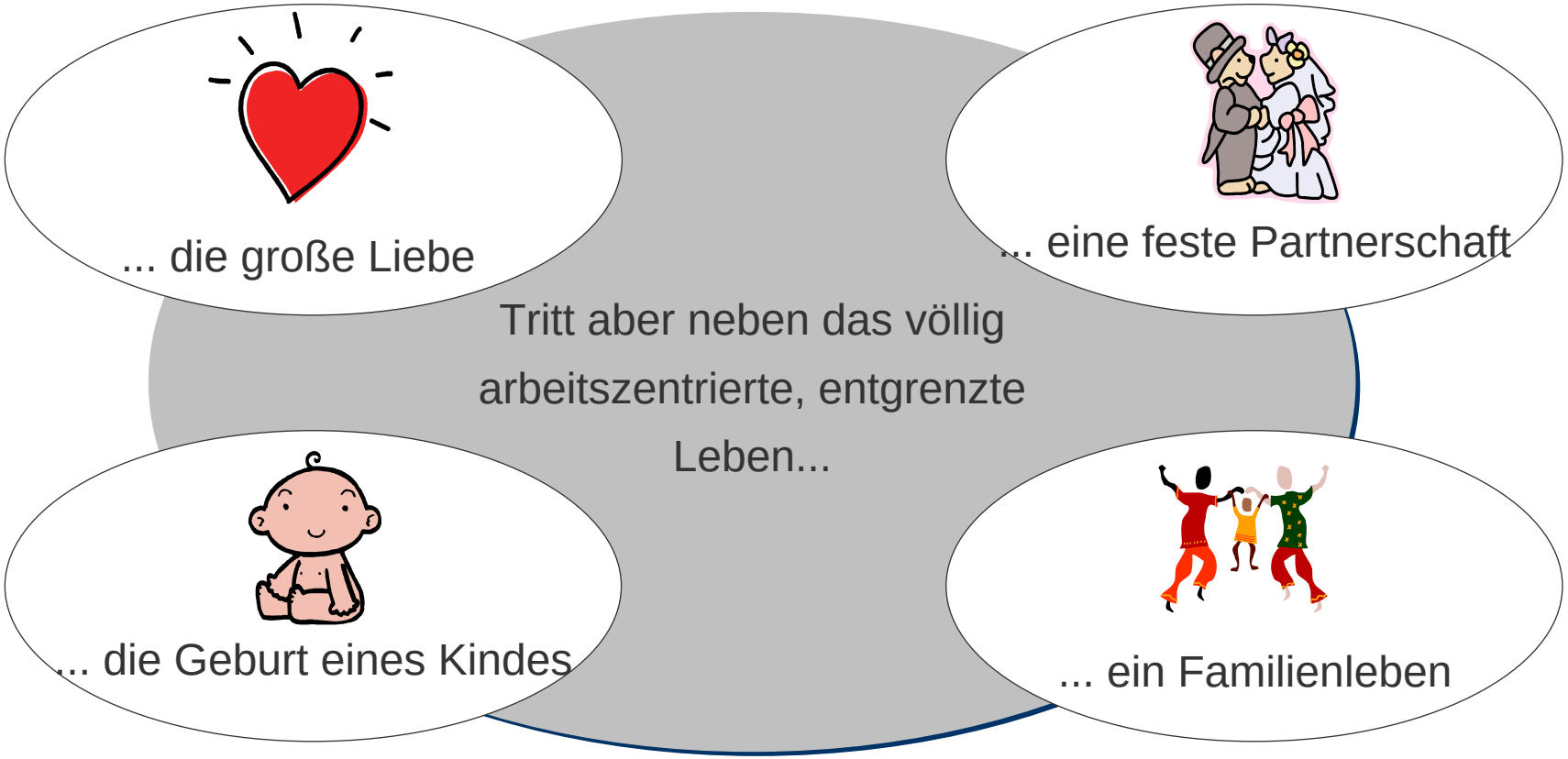
von beruflichen und privaten

Zielen

und Handlungssträngen

**Minimierung von Konflikten**

# Konflikte innerhalb des Berufslebens: Lebensgestaltungen der Segmentation & Integration




**... ergeben sich neue Hauptkonflikte**

Freie Universität Berlin

**Entgrenzung**
von
beruflichen und privaten
Zielen
und Handlungssträngen

**mit zu starken Konflikten**

vor allem bei Männern

vor allem bei Frauen

**Segmentation**
von beruflichen und privaten
Zielen
und Handlungssträngen

**Minimierung von Konflikten**

**Integration**
von beruflichen und privaten
Zielen

Koordination von
Handlungssträngen

**Bewältigung von Konflikten durch Bildung von Integrationszielen**

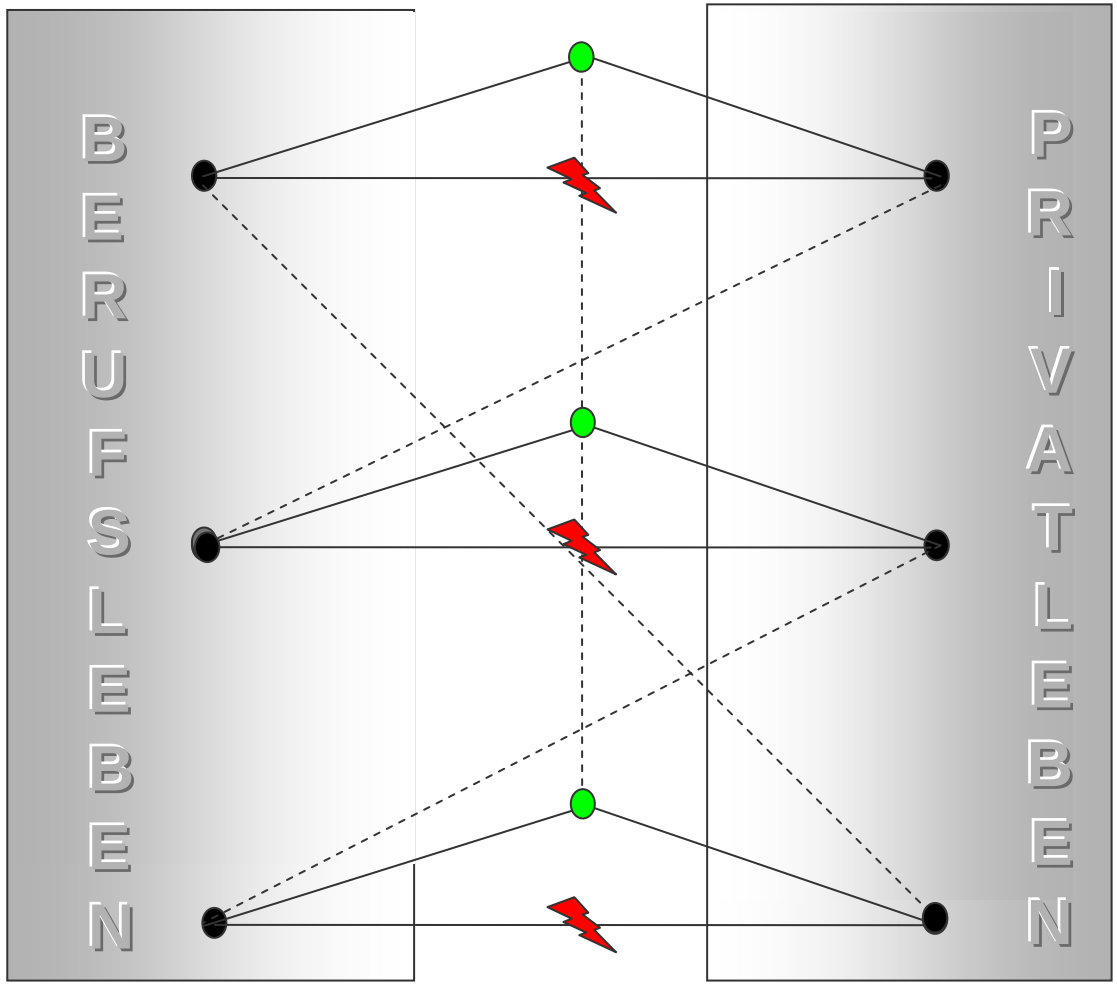
Freie Universität Berlin

# Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben

1 Ziele auf der Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns

2 Ziele auf der Ebene des alltagsüber-greifenden Handelns

3 Ziele auf der Ebene des Alltagshandelns




Individuelle Ziele

Indiv. Integrationsziele

Zielkonflikte / Handlungsdilemmata

# Kompetenzen zur reflexiven Bewältigung von Konflikten

| | KOMPETENZEN | REFLEXION über... |
|---|---|---|
| | - der Zielbildung | Diskrepanz zwischen externen Anforderungen und persönlichen Zielen<br>Klarheit, Reichweite und Konkretheit von Motiven/Zielen (Alltag, längerfristige Projekte, biographische Ziele) |
| | - der Zielrealisierung | Klarheit/Widersprüchlichkeit von Mitteln/Wegen<br>Pläne zur Realisierung von Zielen, Teilzielbildung<br>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 |
| personale Kompetenz | - des Umgangs mit eigenen Zielkonflikten | (a) kompatible Aspekte, Kompromisse<br>inkompatible Aspekte, Prioritätenbildung auf Basis übergeordneter Lebensziele<br>INTEGRATIONSZIELE<br>(Relativierung untergeordneter Ziele) |
| soziale Kompetenz | - 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 |