

Zur dynamischen Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Erwerbsbiografien.

Beitrag im Seminar „Neue Konfliktpotenziale in der Arbeitswelt“ ■ 29.11.2007 ■
Dipl.-Psych. Johannes Geffers

Gliederung

- I. Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft
- II. Wandel der Erwerbsbiographien
 1. Der „institutionalisierte Lebenslauf“ / „Normalbiographie“
 2. Theorien beruflicher Entwicklung
 3. Ziele und Zielkonflikte
- III. Längsschnittstudie „Kompetent“
 1. Methodik und Sample
 2. Erfassung von Kontinuität und Diskontinuität
 3. Typen von Berufsverläufen
 4. Fallbeispiel
- IV. Überlegungen zur subjektiven Konstitution moderner Erwerbsbiographien hoch qualifizierter Beschäftigter

Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

I. Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

Globalisierung und Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

- Globalisierung
- Nationalstaatliche Reformen der sozialen Sicherungssysteme
- Reorganisation von Unternehmensstrukturen
- Prozessorientierte und projektförmige Arbeitsorganisation
- Lebenslanges Lernen / Entgrenzung der Ausbildungsphase
- Demographischer Wandel
- Wandel der Geschlechterverhältnisse

I. Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

Eine „qualitativ neue Form der Ware Arbeitskraft“?

- Internalisierung des Marktes (Moldaschl & Sauer, 1999)
- Kontrollierte Autonomie (Vieth, 1995)
- Subjektivierung von Arbeit (Moldaschl & Voß, 2002)
- Entgrenzung von Arbeit und Freizeit (Jurczyk & Voß, 2000)
- Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz, 1998)

I. Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?

- **quantitativ:** relativer Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse von 84% (1970) auf 68% (1995)
- **qualitativ:** Unklarheit der Definitionsmerkmale / Destandardisierung
 - **Arbeitsorganisation**
berufs- & funktionsorientiert → prozessorientiert, projektförmig
 - **Entgrenzung der Arbeitszeit**
Vollzeit & Regelarbeitszeit → flexible Arbeitszeit (über Woche / Monat / Jahr)
 - **Entlohnung**
erfolgsunabhängig → erfolgsabhängig
 - **Kontrolle / Weisungsgebundenheit**
abhängig, direktiv → eigenverantwortlich, kundenorientiert
- **Konzepte zur Beschreibung dieser Wandlungsprozesse fokussieren**
die Ebene des alltäglichen, nicht jedoch die Ebene des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns.

Wandel der Erwerbsbiographien

1. Der „institutionalisierte Lebenslauf“ / „Normalbiographie“
2. Theorien beruflicher Entwicklung
3. Ziele und Zielkonflikte

II.1 Erwerbsbiographien: „Normalbiographie“

Die „Normalbiographie“

- „**Der institutionalisierte Lebenslauf**“ (Kohli, 1985)
 - *äußere Sequenzierung* - gesellschaftliche Institutionen
 - *innere Sequenzierung* - lebensweltliche Orientierungen

„Unter der Maßgabe einer verlässlichen Lebensspanne (**Kontinuität**) lassen sich wesentliche Lebensereignisse chronologisch geordnet erwarten (**Sequenzialität**) und versprechen personale Entwicklung und Emergenz (**Biographizität**).“

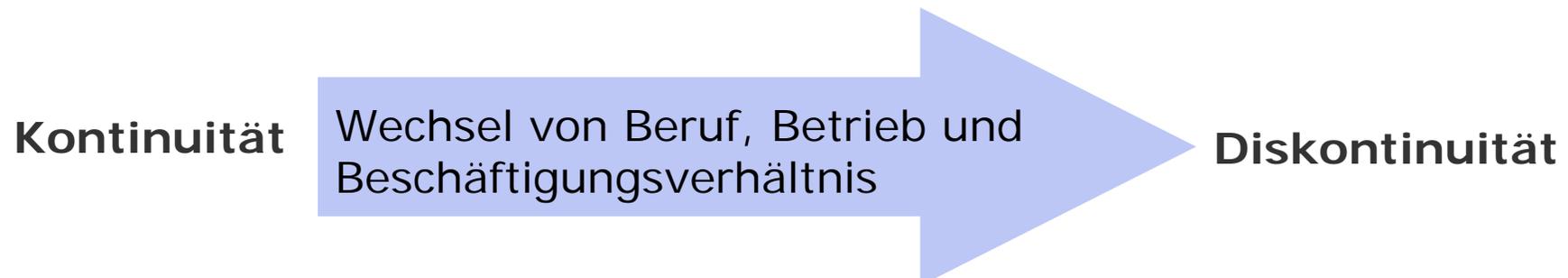
(Kleemann, Matuschek & Voß, 1999)

II.1 Erwerbsbiographien: „Normalbiographie“

Die Normalbiographie als „Ausnahme“! / ?

- *geschlechtsspezifisch* - „männliche“ Biographie (Wohlrab-Sahr, 1993)
- *Normalbiographien zwischen sich realisierender Fiktion und fiktiver Normalität* (Bolder, 2004)
 1. Es gibt (noch) keine neue Erwerbsbiographien - wohl aber neue Erwartungen.
 2. Die „Normalbiographie“ war noch nie normal, am ehesten eine normative Messlatte.
 - Beide Vorstellungen können sich gegenüber der Wirklichkeit autonomisieren und eine neue Realität schaffen.

Die „Ausnahme“ wird Normalität



II.2 Erwerbsbiographien: Theorien berufl. Entwicklung

Theorien beruflicher Entwicklung in der Psychologie

Konzepte, die vor allem auf Normalbiographien gerichtet sind

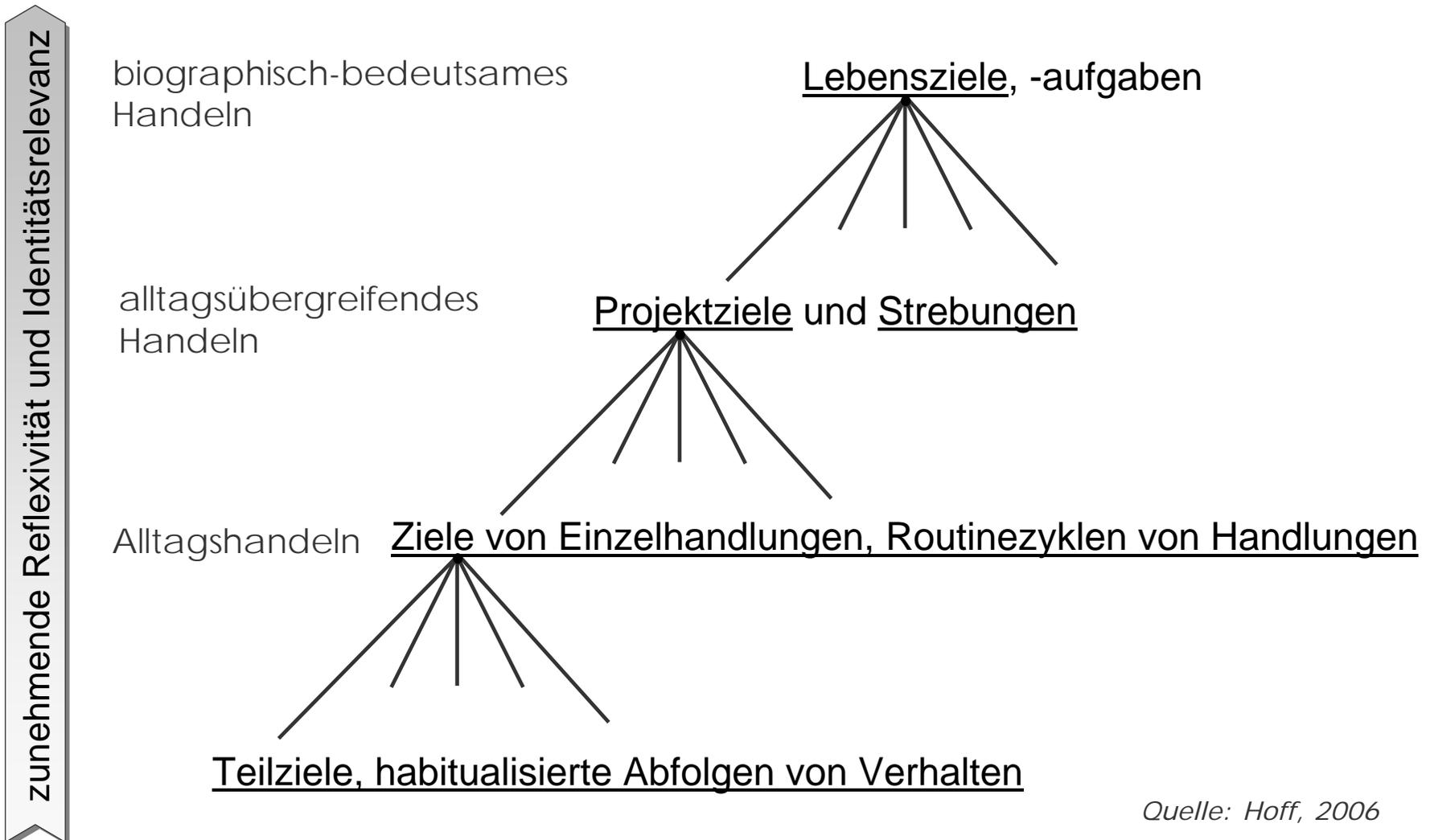
- Modell der erfolgreichen Berufswahl (Holland, 1973)
- Modell der Laufbahnentwicklung / Stadien (Super, 1957)

Handlungstheoretisch-Interaktionistische Konzepte

- Dynamisches Modell der Lebensplanung im Berufs- und Privatleben (Abele, 2002)
- Integrativ-kontrolltheoretisches Modell beruflicher Entwicklung (Hohner, 2004)

II.3 Erwerbsbiographien: Ziele und Zielkonflikte

Eine psychologische Konzeption von Zielen und Zielkonflikten



Quelle: Hoff, 2006

Längsschnittstudie „Kompetent“

1. Methodik & Sample
2. Erfassung von Kontinuität und Diskontinuität
3. Typen von Berufsverläufen
4. Fallbeispiel

III.1 Das Projekt KOMPETENT - Anlage & Sample

Vorgehen

Qualitative Längsschnittuntersuchung mit zwei großen Erhebungszeitpunkten und einer dazwischen fortlaufenden Online-Erhebung

Instrument

Halbstrukturierte Leitfadeninterviews von ca. zweistündiger Dauer mit zwei Interviewern

Auswertung

Inhaltsanalytische Auswertung und empirische Typenbildung, deskriptive Statistik

Sample (Ersterhebung)

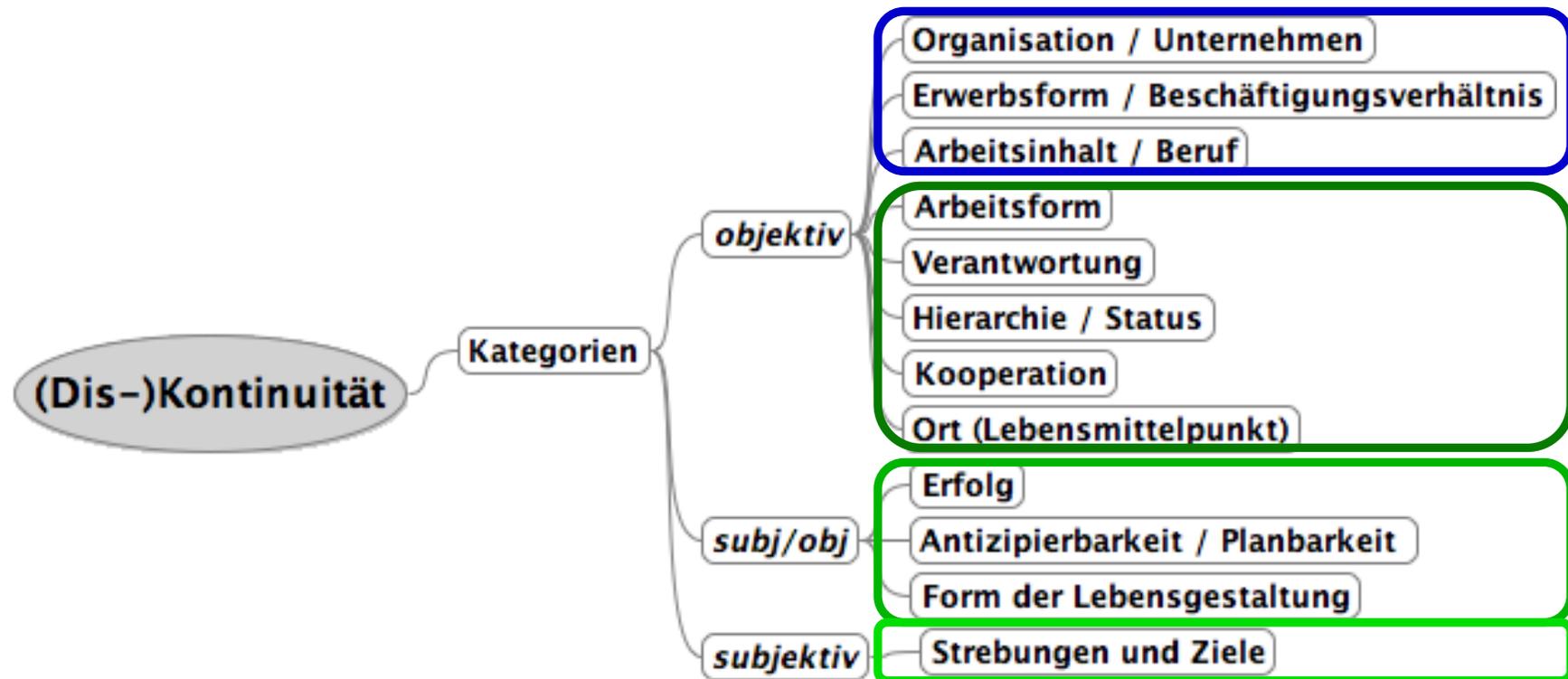
- 85 Befragte
- aus 45 IT-Startups
- 54 Männer, 31 Frauen
- Durchschnittsalter 33 Jahre
- 33 Gründer, 45 Mitarbeiter, 7 Alleinselbständige
- 80% Hochschulabsolventen
- 73% in Partnerschaft
- 33% mit Kindern

Sample (Zweiterhebung)

- N=53; keine signifikanten Verzerrungen

III.2 Erfassung von Kontinuität und Diskontinuität

Erweiterung der Dimensionen zur Bestimmung von Kontinuität und Diskontinuität



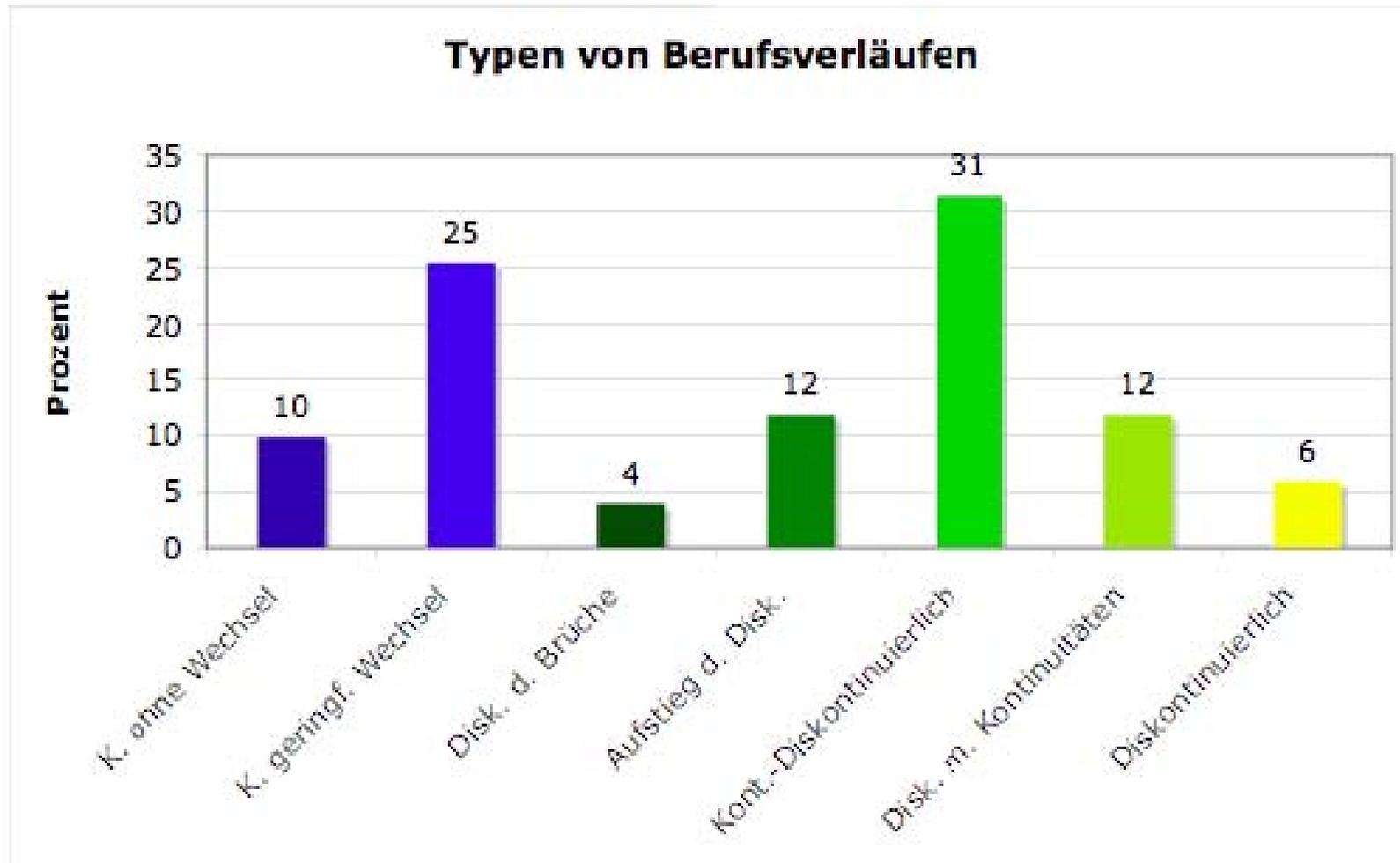
III.2 Definition von (Dis-)Kontinuität

Definition und Auswertung von Kontinuität / Diskontinuität

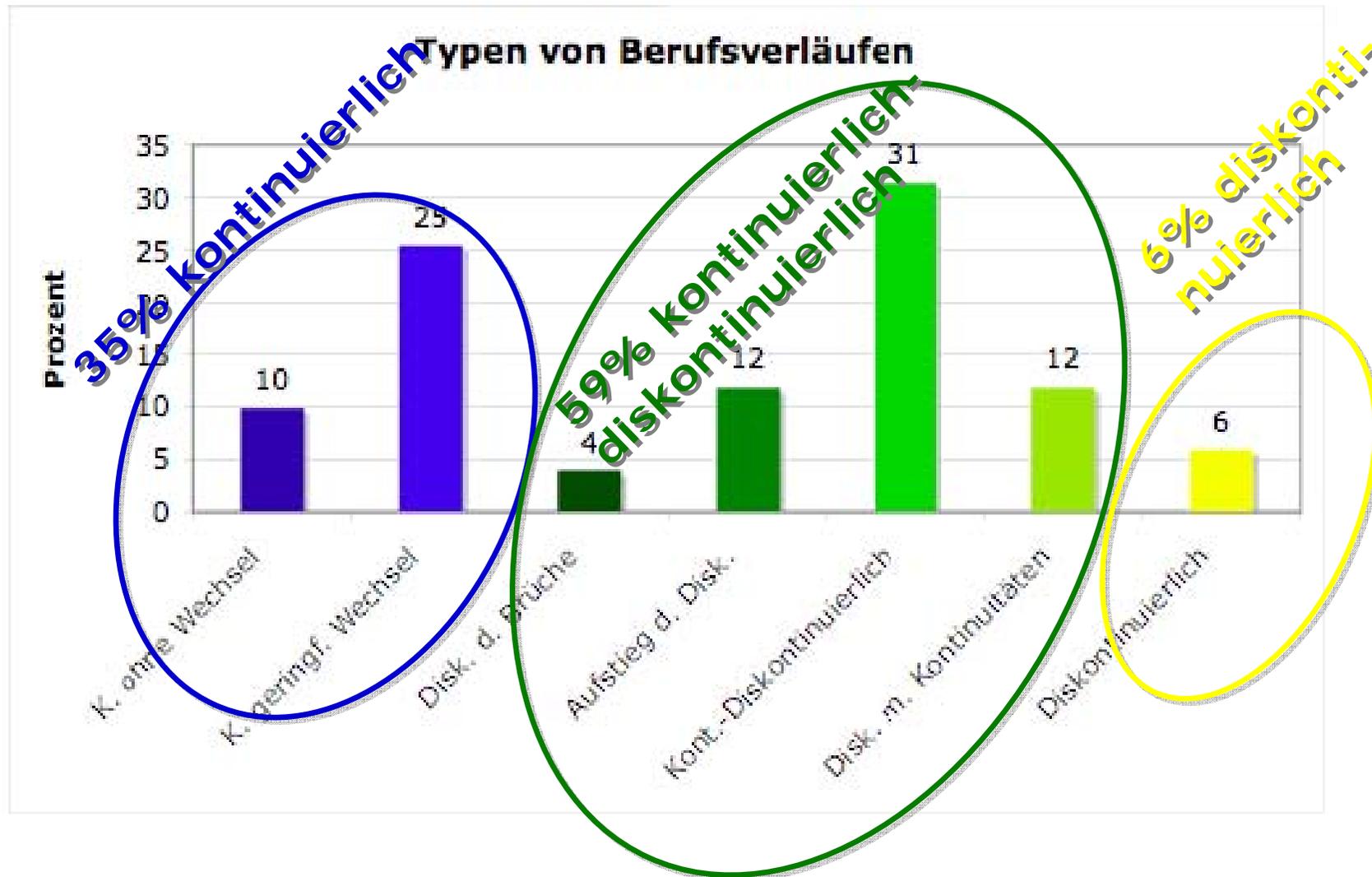
- **Auswertungszeitraum: 6 Jahre** - 3 Jahre vor der Ersterhebung plus 3 Jahre zwischen Erst- und Zweiterhebung

- **Definitionskriterien der 3 Haupttypen.**
 - **Kontinuierlich.**
 - keine bis max. eine Veränderung auf den Dimensionen *Unternehmen, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsinhalt, Arbeitsform...*
 - keine Unterbrechung der Erwerbsphase von sechs oder mehr Monaten
 - **Kontinuierlich-Diskontinuierlich.**
 - durchgehende Kontinuität bei gleichzeitiger Diskontinuität auf verschiedenen Dimensionen
 - **Diskontinuierlich.**
 - Wechsel in verschiedenen Kategorien mit kaum erkennbaren kontinuierlichen Aspekten
 - zusätzlich Erwerbspause von mindestens 6 Monaten

III.3 Empirische Typen von Berufsverläufen



III.3 Empirische Typen von Berufsverläufen



III.4 Fallbeispiel

Fallbeispiel K-40w: Frau, 40 Jahre, ledig, keine Kinder, soloselbständige Designerin (Softwareoberflächen / Websites)

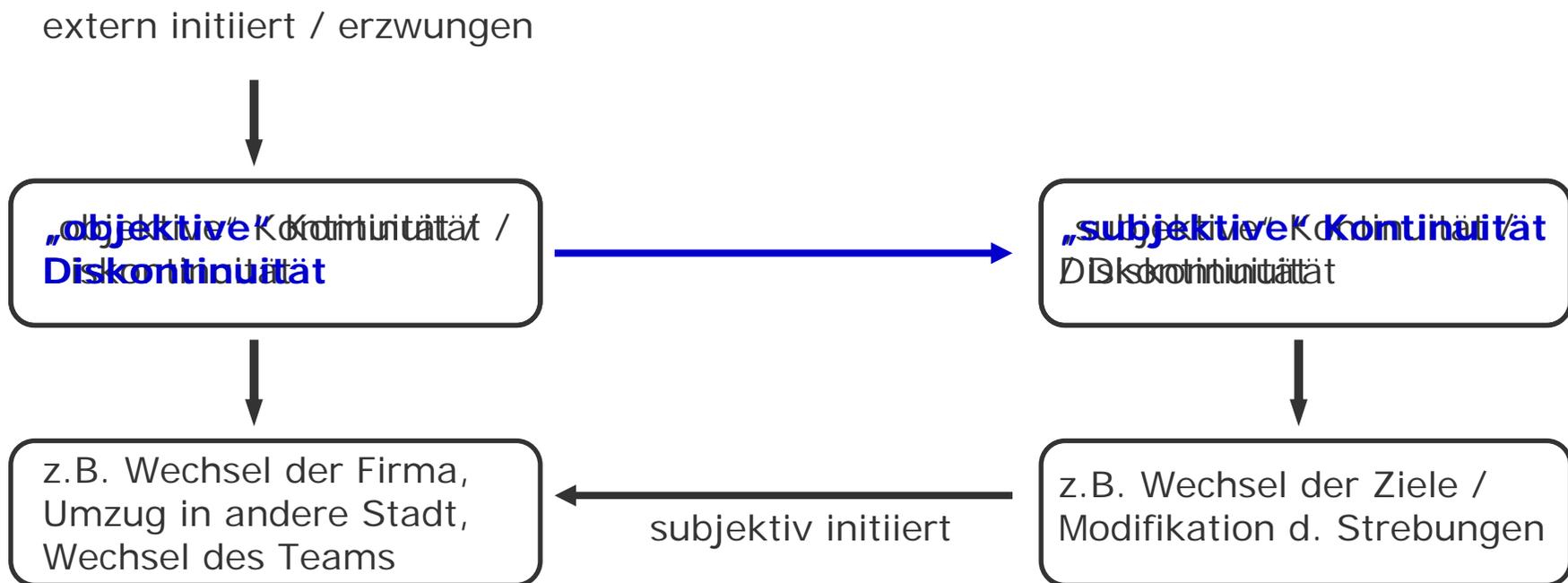
	Arbeitsinhalt & Ausbildung	Erwerbsform
1984	Abitur	„(Ich) hab' dann Ende 2000 wieder gekündigt, mit dem Ziel, mich selbständig zu machen. Weil ich einfach gemerkt habe, dass das war eine tolle Idee, und ich wollte mich selbständig machen.“ (K40w-I, B1)
1986-1993	Jobs: Bar, Hotel, Sprachschule Studium: Lehramt; später MA Kunstgesch. Literatur- & Medienwissenschaften	„Also ich musste einfach die Entscheidung fällen. Was will ich eigentlich sein? Möchte ich... nachdem das mit der GmbH gescheitert war, hatte ich mich eigentlich für den Weg als Designerin entschieden.“ (K40w-I, B5)
1993-1995	Freie Journalistin	„Ich hab' das jetzt versucht und fest angestellt ein Unternehmen führen. Oder mein Ding und ich lass das jetzt wieder.“ (K40w-I, B14)
1996-1998	PR in Kulturinstitution; Webdesign Aufbaustudium Medienberatung	„Das möchte ich einfach nicht. Kann ich auch nicht. Da bin ich nicht gut drin.“
1998-2000	Marketing-Abteilung	„Also, das war so ein ganz großes Ereignis. Ich hatte mich (...).“ (K40w-I, B8)
t ₁	2001-2005 Webdesign & Oberflächendesign Software, Unternehmensgründung (GmbH)	„eingeschrieben (...).“ (K40w-I, B8) „ich gar nicht machen wollte. (...) Dann so, 1986, hatte ich mir überlegt, jetzt ist aber langsam (lacht)“
t ₂	2005 Webdesign & Oberflächendesign Software, Auflösung GmbH	„(...) muss ich mir langsam überlegen (...), was ich machen wollte.“ (K40w-I, B8)



Überlegungen zur subjektiven Konstitution moderner
Erwerbsbiographien hoch qualifizierter Beschäftigter

IV.1 Interaktionistisches Rahmenmodell

Präzisierung eines interaktionistischen Rahmenmodells der beruflichen Entwicklung



IV.2 Zur subjektiven Konstitution von Erwerbsbiographien hoch qualifizierter Beschäftigter

1. Kennzeichnend für heutige Erwerbsbiographien hochqualifizierter Beschäftigter sind nicht allein Brüche entlang objektiver Dimensionen, sondern **verschiedene Konstellationen von Kontinuität und Diskontinuität** auf vielen objektiven und subjektiven Dimensionen.
2. Subjektive Kontinuität in Berufsverläufen wird nicht nur retrospektiv konstruiert, sondern auch zielgerichtet herbeigeführt.
3. Die **aktive Herstellung von Kontinuitäten** auf einzelnen Dimensionen (z.B. Arbeitsinhalt, Handlungsautonomie etc.) bedeutet oftmals **zugleich eine Herstellung von Diskontinuitäten** auf anderen Dimensionen. Letztere werden in objektiven Daten in der Regel nur als Diskontinuität bzw. Bruch erkennbar, sollten jedoch im Sinne einer Selbstregulation interpretiert werden.

Ich danke für die Aufmerksamkeit!