

# **Kontinuität und Wandel: Zusammenspiel von Persönlichkeit und Berufstätigkeit bis zum 52. Lebensjahr**

## **Valorisierungsbericht zu Handen des SBFI**

**Claudia Schellenberg, Kurt Häfeli, Annette Krauss & Achim Hättich**

Februar 2018

Mit finanzieller Unterstützung des SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)

Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Abteilung Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie der Universität Basel

# Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Fragestellung.....	2
2. Karrieremuster und berufliche Verläufe .....	3
3. Work-Life Balance .....	5
4. Determinanten von Berufs- und Bildungsverläufen, unter besonderem Fokus der Passung und Reziprozität zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit.....	6
5. Prekäre Lebenslagen und Berufsverläufe; Risiko- und Schutzfaktoren bei der beruflichen Entwicklung.....	7
6. Gesundheitliche Situation mit 52 Jahren; Zusammenhänge mit beruflichen Verläufen ....	9
7. Schlussfolgerungen.....	10
8. Literatur .....	15

## 1. Ausgangslage und Fragestellung

Wirtschaftliche und politische Entwicklungen haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten zu grossen Veränderungen auf allen Ebenen geführt (z.B. wirtschaftliche Globalisierung, Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft). Auf der individuellen Ebene sind statt klaren Normen und fixen Abläufen Wahlfreiheit, Offenheit und Flexibilität getreten, was mehr Entscheidungen und Anpassungsfähigkeit auf Seiten der Person verlangt.

Was die Veränderungen auf der individuellen Ebene und im Verlauf des Berufslebens bedeuten, ist noch wenig untersucht worden. Wie wurden und werden diese Anpassungen beispielsweise von der Generation, die heute im mittleren Erwachsenenalter (ca. 45-55-jährig) steht, bewältigt?

Um solche Fragen zu beantworten, braucht es Längsschnittdaten, welche Berufsverläufe über eine längere Zeit verfolgen. Anhand der Daten der Zürcher-Längsschnittstudie, welche eine repräsentative Deutschschweizer Stichprobe von mit dem Jahrgang 1963 umfasst, konnten in einem ersten Projekt verschiedene Aspekte von Laufbahnen vom 15. bis zum 49. Lebensjahr beschrieben werden (z.B. Häfeli, Hättich, Schellenberg & Schmaeh, 2015; Schellenberg, Schmaeh, Häfeli & Hättich, 2015; Schellenberg, Hättich, Schmaeh & Häfeli, 2016).

Wichtige Fragen blieben jedoch offen, die mit diesem Folgeprojekt B11 geklärt werden sollen (vgl. Abbildung 1): Durch eine Erweiterung der Stichprobe (Erhebung 1981 beim Zeitpunkt B5, damals 18-jährig, N=1284 Personen) war es möglich, insbesondere auch Fragen betreffend Laufbahnmustern und Berufsverläufen bestimmter Personen- und Berufsgruppen genauer zu analysieren; dies über die psychologisch interessante Schwelle des 50. Lebensjahres hinaus. Zusätzlich wurden zentrale Aspekte der Persönlichkeit erneut untersucht werden. Neu wurden auch familiäre Aspekte und die aktuelle Lebenssituation erhoben. Die inhaltlichen Fragestellungen betreffen die folgenden vier Schwerpunkte:

1. *Karrieremuster und berufliche Verläufe vom Ausbildungsberuf bis über die Schwelle des 50. Lebensjahres; Gründe für Veränderungen und Konstanz*
2. *Work-Life Balance und Rollenmodelle der Eltern für ihre Kinder*

3. *Determinanten von Berufs- und Bildungsverläufen, unter besonderem Fokus der Passung und Reziprozität zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit*
4. *Prekäre Lebenslagen und Berufsverläufe; Risiko- und Schutzfaktoren bei der beruflichen Entwicklung.*

Eine weitere Fragestellung widmet sich Entwicklungen im gesundheitlichen Bereich.

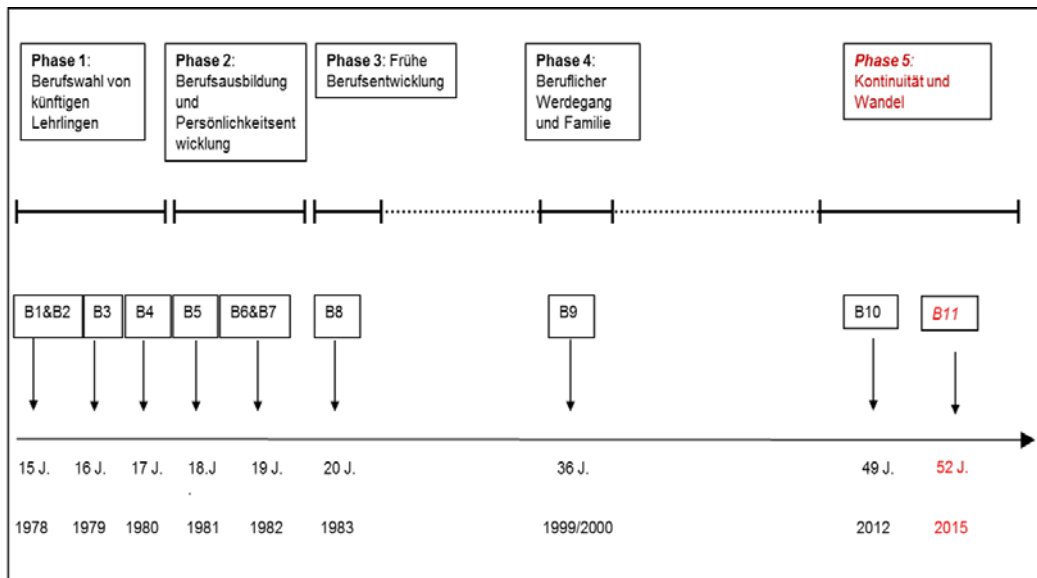


Abbildung 1: Übersicht über die Phasen und Erhebungen der ZLSE

Der Rücklauf beträgt für die gesamte Stichprobe 71% (806 von 1135 Personen, abzüglich der 7 Verstorbenen). 601 (75%) Teilnehmende füllten den Langfragebogen aus. Angesichts des dreifach erhöhten Fragebogen-Umfanges kann das (auch im Vergleich zu B10) als Erfolg gewertet werden. Vergleiche der aktuellen Stichprobe B11 mit der Ausgangsstichprobe B5 zeigen, dass bei verschiedenen soziodemographischen Merkmalen wie Geschlecht oder sozioökonomischer Schicht der Eltern keine Unterschiede bestehen. Lediglich beim mit 15 Jahren besuchten Oberstufenschultyp sind bei B11 Personen mit anforderungsreichem Schultyp übervertreten (54% vs. 47%). Verschiedene Arbeitsberichte dokumentieren Angaben zur Stichprobe und zu den verwendeten Instrumenten (Häfeli et al., 2017; Hättich & Krauss, 2017; Hättich et al., 2017; Krauss & Schellenberg, 2017).

## 2. Karrieremuster und berufliche Verläufe

Die Life Course oder Lebenslauf-Forschung nimmt eine langfristige Perspektive auf, in welcher «Life Trajectories» oder Lebensläufe untersucht werden. In der Laufbahnpsychologie gibt es seit längerem Versuche, die beruflichen Laufbahnen in Anlehnung an entwicklungspsychologische Stufenmodelle mit entsprechenden Entwicklungsaufgaben wie jene von Erikson oder Havighurst zu charakterisieren. Donald E. Super hat in den 1980er Jahren ein relativ differenziertes Laufbahnmodell vorgestellt, das bis heute immer verwendet und diskutiert wird. Abfolgen von beruflichen Aktivitäten können bezüglich Mustern analysiert und als «berufliche Laufbahnmuster» (oder «occupational career patterns» (OCP)) bezeichnet werden (Savickas, 2002; Biemann, Zacher & Feldmann, 2012). Verschiedene Studien gingen der Frage nach,

wie OCP vorhergesagt und mit Indikatoren aus Kindheit und Jugend in Zusammenhang gebracht werden können. Wir verwenden hier zur Strukturierung das «Developmental-Contextual Model» (Schoon, Salmela-Aro, et al., 2009) mit einerseits Kontext-Faktoren wie sozio-kulturellem Rahmen, Familie, sozialer Herkunft und andererseits individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Persönlichkeitsmerkmale. Dies ist alles in einem dynamischen, zeitlichen Verlauf (life-course) und nicht statisch zu verstehen. Wir sind den folgenden Fragestellungen nachgegangen: Welche beruflichen Laufbahnmuster lassen sich im schweizerischen Kontext finden? Sind die Muster eher von Stabilität oder Wechseln geprägt? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Ein besonderer Fokus sollte dabei auch auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in einzelnen Berufsfeldern gerichtet werden. Welches sind typische Laufbahnmuster bestimmter Berufsgruppen? Welches sind wichtige Determinanten von Berufsverläufen?

Mittels Sequenzanalysen konnten sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche **Laufbahnmuster** gefunden werden (Häfeli, Hättich, Schellenberg & Krauss, 2018). Jeweils sechs Muster beschreiben relativ homogene Gruppen, die sich nach den ISCO-Hauptkategorien unterscheiden. Vier der Muster sind bei beiden Geschlechtern vorfindbar: Führungslaufbahnen, Laufbahnen von Professionals/Akademiker/innen und Fachlaufbahnen in den Bereichen «Technik» und «Büro». Allerdings verbergen sich hinter diesen ISCO-Hauptkategorien je nach Geschlecht teilweise sehr unterschiedliche Berufe oder Berufsverläufe, auch bei den Gruppengrößen (v.a. Führungslaufbahnen bei Männern 28%, bei Frauen 7%). Zwei weitere Laufbahnmuster sind geschlechterspezifisch geprägt: Bei Männern kontinuierliche Laufbahnen in handwerklichen und gewerblich-technischen Berufen, oder im Bereich Bedienung von Maschinen; Bei den Frauen gibt es zwei weitere Muster wie «Familien-Laufbahnen» und «kontinuierliche Laufbahnen im Bereich Verkauf/Dienstleistungen». Damit ergeben sich **berufspychologisch plausible Muster**, welche nahe bei Berufen (resp. Berufsgruppen) liegen, ähnlich wie sie Huang und Sverke (2007) oder Jepsen & Choudhuri (2001) präsentieren. Auch die vermuteten **Geschlechtsunterschiede** bei den Laufbahnmustern lassen sich finden. Wir können also bei den Frauen mehr Kontinuität beobachten als bei den Männern, bei denen vier der sechs Muster von Berufswechseln/Aufstiegen geprägt sind.

Werden nun – in anderer Perspektive – die **verschiedenen OCP** miteinander verglichen, so lässt sich festhalten: Generell fällt die Bilanz bei den Laufbahnmustern mit Aufstieg oder hohen Qualifikationsanforderungen deutlich positiver aus als bei den eher stabilen, tiefer qualifizierten Mustern. **Führungskräfte und Professionals** fallen besonders positiv auf, v.a. im beruflichen Bereich können sie ihre teilweise besseren Startchancen (kognitive Fähigkeiten, höhere Bildungsabschlüsse) in objektiven und subjektiven Berufserfolg umsetzen. Sie erreichen angesehene berufliche Positionen mit entsprechenden Salären. Sie berichten aber auch von inhaltlich anregender und motivierender Arbeit und sind bereit für berufliche Veränderungen und Herausforderungen. Diese Aussagen gelten für beide Geschlechter, wenn auch etwas nuancierter für Männer. Bei ihnen können wir auch gewisse Effekte in anderen Lebensbereichen konstatieren (Lebenszufriedenheit, Gesundheitszustand).

Im Kontrast dazu fällt bei den Männern eine Gruppe negativ auf: Die **gewerblich-technischen Berufe** weisen tiefere Löhne, grössere Unzufriedenheit bezüglich Einkommen und schlechtere Gesundheit auf als die beiden oben erwähnten Gruppen. Dies könnte bedingt sein durch ihre körperlich anstrengenden Arbeitsbedingungen. Obwohl sie in gewissen Bereichen unzufrieden sind, berichten sie über eine spannende, herausfordernde Arbeit.

Bei **Frauen** sind etwas weniger Unterschiede festzustellen: Die Familienfrauen haben wie erwartet traditionellere Geschlechterrollenvorstellungen, mehr Kinder und ein tieferes Arbeitspensum als andere Gruppen. Zusammen mit der Gruppe Verkauf/Dienstleistungen, welche ebenfalls eine ausgeprägte Familienphase aufweist, weisen sie eine deutlich schlechtere Arbeitssituation mit tieferen Löhnen und tieferem Berufsprestige und weniger motivierender Arbeit auf. Hingegen gibt es keine Unterschiede im Wohlbefinden zwischen den Gruppen und auch keine gesundheitlichen Auffälligkeiten.

### 3. Work-Life Balance

Als wesentlicher arbeitsbezogener Einflussfaktor auf die Entwicklung der Lebensqualität im Verlaufe des Berufsalters gilt die Work-Life-Balance (oder auch Work-Family), also der Prozess des Ausgleiches zwischen Berufs- und Privatleben sowie deren alterskorrelierte Veränderung (Wiese & Grether, 2017). Studien zur Untersuchung der Work-Life-Balance über den zeitlichen Verlauf gibt es bisher wenige (Lin & Burgard, 2018). Dies ist ein wichtiges Thema, da sich das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche (Familie und Beruf) über den Lebenslauf stark ändern kann. Im Rahmen unserer Längsschnittstudie können die Entwicklungen in verschiedenen Lebensbereichen untersucht werden, zum einen im Bereich Arbeit und Beruf und zum anderen in den Lebensbereichen Familie und Freizeit. Welches sind Stressoren, welches Ressourcen für die Work-Life-Balance und Zufriedenheit bei **erwerbstätigen Frauen** im mittleren Erwachsenenalter?

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Generation der heute 52-Jährigen hohe Werte in ihrer Work-Life-Balance und ihrer Zufriedenheit aufweist; dies unabhängig vom Karriereverlauf (z.B. Management-Laufbahn vs. Familien-Laufbahn). Sie haben sich also über ihre Laufbahn gut an Veränderungen **adaptiert** (z.B. bei Frauen Wiedereintritte in den Arbeitsmarkt, Auszug der Kinder, berufliche Aufstiege bei der Arbeit). Wir haben weitere Analysen zu möglichen Zusammenhänge zwischen dem Laufbahnverlauf „career pattern“ und der Zufriedenheit gerechnet: Es zeigt sich, dass familienorientierte Frauen („family pattern“) zufriedener sind mit ihrer Familie als die anderen Gruppen. Karriereorientierte Frauen („upward career“) sind hingegen zufriedener mit ihrem Leben und Beruf als die anderen Gruppen. In Lebensbereichen, in welche besonders investiert wird, ist also auch die Zufriedenheit am grössten.

Wir haben weiter untersucht, ob die Work-Life-Balance und das Well-being mit verschiedenen Aspekten des **persönlichen Umfeldes** und des **Arbeitsumfeldes** in einem Zusammenhang stehen. Aus der familiären Situation selber (ob jemand Kinder hat, Zivilstand etc.) lassen sich kaum Effekte auf die Work-Life-Balance und Zufriedenheit ableiten. Arbeitende Frauen können trotz ihrer Erwerbsarbeit zuhause emotionale und psychologische Unterstützung bieten. Es gibt nur wenige Unterschiede zwischen Müttern ohne Partner und solchen mit Partnern; erstere sind im Bereich der Work-Life-Balance etwas schlechter gestellt, was durch weniger vorhandene soziale Unterstützung erklärt werden kann.

Verschiedene arbeitsbezogene **Risikofaktoren** und Ressourcen sind für die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit bedeutsam. Ein wichtiger Risikofaktor stellt das Ausmass an quantitativer Arbeitsbelastung dar, ebenso teilweise der Arbeitsumfang (Arbeitsprozente). Sind diese Belastungen bei der Arbeit gross, vergrössert sich dadurch das Konfliktpotential zwischen Familie und Arbeit. Weitere Risikofaktoren für die Work-Life-Balance bzw. die Zufriedenheit wurden beim Bereich «unsichere Bedingungen bei der Anstellung» gefunden. Schlussfolgerungen sind, dass ein gutes Zeitmanagement bei der Investition in verschiedene

Lebensbereiche (Familie/Beruf) die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit längerfristig beeinflussen könnte. Nach Johnston & Swanson (2007) braucht es hier einen kulturellen Wandel bei den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, um passende Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Arbeitsorte/Zeiten, Verbesserung der Kinderbetreuung) zu gewährleisten. Gerade in Berufsfeldern, welche einen hohen Frauenanteil haben (Bereich Gesundheit und Bildung/Lehrpersonen-Ausbildung) sollten entsprechende Möglichkeiten ausgebaut werden.

Zentrale **Schutzfaktoren** stammen aus dem Bereich der sozialen Unterstützung. Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen und Partner/innen beeinflusst die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und stellt eine wichtige Ressource dar. Demgegenüber stellt die Arbeitsbelastung (v.a. im Bereich «Work-Load») ein wichtiger Stressor dar. Diese Einflüsse zeigen, dass eine Interaktion zwischen verschiedenen Lebensbereichen (Beruf und Privat) stattfindet, was das Potential für positiven und negativen «Spillover-Effekt» aufzeigt. Schlussfolgerungen daraus sind, dass wenn mehr passende Unterstützung seitens Arbeitgebenden und Arbeitskolleginnen und -kollegen vorhanden wäre, dies die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit positiv beeinflussen könnte. Kossek, Pichler, Bodner & Hammer (2011) berichten darüber, dass Arbeitnehmende, welche vom Arbeitgebenden eine grössere «Work-Family» Unterstützung/Verständnis erhalten, bessere Ressourcen für die Work-Life-Balance haben und mit beiden Lebensbereichen besser jonglieren können. Eine weitere wichtige Rolle spielt die Partnerschaft, welche auch bei der Arbeit eine zentrale Ressource darstellen kann. Bei der Karriereberatung der Frauen kann es sinnvoll sein, die Dynamik der Partnerschaft (z.B. auch bezüglich Geschlechtsrollen-Vorstellungen) auch zu beleuchten.

#### 4. Determinanten von Berufs- und Bildungsverläufen, unter besonderem Fokus der Passung und Reziprozität zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit

Eine Vielzahl von Studien hat sich in den letzten Jahren mit der Passung (Kongruenz) zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit befasst. Bisher wurde nur selten der Frage nachgegangen, wie sich die Kongruenz über den zeitlichen Verlauf verändert. Die Annahme der Gravitationshypothese, dass die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Zeit zunimmt und dies mit positiven Auswirkungen für das Wohlbefinden verbunden ist, wurde nur vereinzelt untersucht (Wilk, Desmarais & Sackett, 1995; Tracey & Robbins, 2006). Ein prominenter Vertreter der Passungstheorien ist John L. Holland, der Persönlichkeitstypen aus differentialpsychologischer Sicht unterscheidet und postuliert, dass sich diese in Bezug auf Interessen, Fähigkeiten, Bedürfnisse und Werte unterscheiden. Es gibt über 150 empirische Studien zu seiner Theorie, und in der Berufs- und Laufbahnberatung ist er mit seinen psychologischen Berufstypen und Interessensinstrumenten ebenfalls sehr populär. In der vorliegenden Studie wurde die Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit nach Holland untersucht und folgenden Fragen nachgegangen: Wie stabil ist die Passung einer Person mit ihrer Berufstätigkeit? Nimmt die Passung über die Zeit zu, nimmt sie ab oder bleibt sie unverändert? Wie hängt die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz mit Zufriedenheit und Wohlbefinden zusammen? In einer Publikation (Schellenberg, Krauss & Hättich, 2017) gingen wir dieser Frage nach und untersuchten die Passung zwischen Persönlichkeit und Beruf zu drei Zeitpunkten (1982, 1997 und 2015).

Die Befunde deuten darauf hin, dass oftmals eine **Passung** des Berufsfeldes mit Persönlichkeitseigenschaften und Interessen bis zum 52. Lebensjahr - teilweise in erstaunlicher Grösse - besteht. Es ergeben sich auch vereinzelt Belege für die **Gravitationshypothese**, welche von

einer Zunahme der Passung über die Zeit ausgeht. Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch auch, dass sich die einzelnen Holland-Typen auch voneinander unterscheiden: Während bei den sozialen und künstlerischen Berufsfeldern die Kongruenzen zwischen Persönlichkeit und Beruf über die Laufbahn bestehen bleiben, nehmen diese bei den handwerklich-technischen und untersuchend-forschenden Berufstypen ab. Vielfältige Gründe könnten für diese Unterschiede verantwortlich sein; oftmals sind es auch logische Karriereschritte, indem sich beispielsweise jemand selbständig macht (z.B. beim Typ handwerklich-technisch) und damit in eine führend-verkaufende Tätigkeit wechselt.

Eine mit der Persönlichkeit kongruente Berufstätigkeit wirkt sich dabei auf das **Wohlbefinden** in verschiedenen Lebensbereichen aus (z.B. auch Freizeit, Gesundheit und Familie) und steigert damit nicht nur die berufsbezogene Zufriedenheit. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Konzept der Passung zwischen Person und Umwelt auch für Untersuchungen rund um das Wohlbefinden und die Work-Life Balance von Bedeutung ist. Gemäss Literatur hat die Person-Beruf Kongruenz auch einen Einfluss auf die akademische Leistung und Ausdauer, auf die Stabilität der Berufswahl und die wahrgenommene Kongruenz (Spokane, Meir, & Catalano, 2000). Eine hohe Kongruenz könne auch Persönlichkeitseinflüsse, wie beispielsweise hohe Werte in Neurotizismus, abschwächen.

In der **Berufs- und Laufbahnberatung** werden oft Tests eingesetzt, welche auf der Typologie von Holland basieren. Auch wenn es sich bei einer solchen Typologie naturgemäss immer um eine Vereinfachung der Realität handelt, ist sie dennoch hilfreich bei der Frage, welche Berufe zu der eigenen Persönlichkeit passen. In der Laufbahnberatung sollten jedoch neben der Frage nach der Passung auch weiterführende Fragen diskutiert werden, wie z.B.: Welche Mechanismen spielen eine Rolle, dass man trotz tiefer Passung in einem Beruf bleibt? Hier gibt es eine Reihe von Theorien und diagnostischen Tests, welche weitere Aspekte der persönlichen Situation (Familie, Wertevorstellungen, usw.) und aktuelle Arbeitsbedingungen analysieren und das Gesamtbild der Passung ergänzen.

## 5. Prekäre Lebenslagen und Berufsverläufe; Risiko- und Schutzfaktoren bei der beruflichen Entwicklung

Die Frage, welche Risikofaktoren aus Kindheit und Jugend auf die berufliche Entwicklung im Erwachsenenalter wirken, ist komplex. So setzen sich Risikofaktoren aus sehr heterogenen Variablen zusammen: Kontextuelle Faktoren wie Armut, ungünstige familiäre Bedingungen etc. und individuelle Faktoren wie Temperament, Lebensstil und Verhaltensweisen können dabei unterschieden werden. In der Literatur wurden verschiedenste Risikofaktoren auf kontextueller und individueller Ebene untersucht. So kann eine tiefe sozioökonomische Schicht ein Risikofaktor für die berufliche Entwicklung darstellen (Bradley & Corwyn, 2002). Auf der individuellen Ebene wurde der Einfluss von tiefer Intelligenz, sowie von verschiedenen Verhaltensauffälligkeiten wie beispielsweise Aggression oder Delinquenz untersucht (bspw. Dubow, Huesmann, Boxer, Pulkkinen & Kokko, 2006). Das vielbeachtete Wisconsin model of status attainment (Sewell, Haller & Portes, 1969) fokussiert hauptsächlich auf den Einfluss von Schicht und Intelligenz auf den Berufserfolg. Psychologische Dimensionen werden im Model weitgehend vernachlässigt. Neben Intelligenz wurden auf der individuellen Ebene einzig akademische Aspirationen ins Modell miteinbezogen. Der Einfluss von «weicheren Faktoren», wie beispielsweise sozio-emotionalen Kompetenzen («soft skills»), auf den Berufserfolg wird erst in jüngerer Zeit vermehrt diskutiert.

Die Breite und Heterogenität des Themenfeldes Risikofaktoren, die noch ungenügend geklärten Wirkungszusammenhänge und involvierten Prozesse machen eine thematische Eingrenzung unumgänglich. In der vorliegenden Analyse wurde hauptsächlich auf sozio-emotionale Kompetenzen als spezifische (Risiko- und) Einflussfaktoren für die berufliche Entwicklung fokussiert. Konkret interessieren uns die längerfristigen Konsequenzen von sozio-emotionalen Kompetenzen in der Jugend. Stehen sie mit dem späteren beruflichen Erfolg in einem Zusammenhang? Oder anders herum: Sind Jugendliche, die in der Schule durch eine tiefe Sozialkompetenz oder ein schlechtes Arbeitsverhalten auffallen später im Leben benachteiligt? Um diese Fragen zu beantworten braucht es Längsschnittstudien wie die vorliegende.

Gesamthaft gesehen zeigen unsere Berechnungen, dass sich die **sozioökonomische Schicht**, in die man geboren wird, sowie die **Intelligenz** auf den Berufsstatus bis ins mittlere Erwachsenenalter auswirkt. Auch der besuchte **Schultyp** zeigt einen starken Zusammenhang. Weiter haben akademische Aspirationen in der Jugend einen signifikanten Einfluss auf den späteren Berufserfolg. Die Wichtigkeit dieser Eigenschaft kann dadurch erklärt werden, dass menschliches Verhalten nicht nur durch externe Einflüsse gelenkt wird, sondern auch stark vom Individuum selbst reguliert wird. Erwünschte **Ziele**, in diesem Fall akademische Ziele, leiten und motivieren das Individuum und erhöhen die Chance diese Ziele auch tatsächlich zu erreichen (Quaglia & Cobb, 1996). Diese spezifische motivationale Eigenschaft zeigt sich als starker Prädiktor für den Berufserfolg bis ins mittlere Erwachsenenalter in unserer Studie. Ein weiteres Ergebnis ist, dass der Einfluss von **negativen Lebensereignissen** auf den Karriereerfolg (gemessen am erreichten Berufsstatus) über die Zeit abnimmt. Mögliche Erklärungen sind, dass die Personen gelernt haben, mit den Schicksalsschlägen umzugehen (gelungene «Adaptation») und Persönlichkeitseigenschaften wie Resilienz den negativen Effekt von solchen Life-events abschwächen (Campos, Holden, Cacador, Fragata, Baleizao, 2018). Es wäre denkbar, dass Resilienz über die Zeit zunimmt, wie sich auch die Big Five über den Lebenslauf verändern (z.B. Abnahme von Neurotizismus).

**Sozio-emotionale Kompetenzen**, genauer von den Lehrpersonen eingeschätzte Sozialkompetenz und Arbeitsverhalten, zeigen ebenfalls Zusammenhänge mit späterem Berufsstatus, wenn auch in unterschiedlichem Ausmass. Während das Arbeitsverhalten in der Schule den Berufsstatus mit 19 Jahren vorhersagen kann, aber später nicht mehr, zeigt sich ein signifikanter Einfluss von Sozialkompetenz auf den Berufsstatus im mittleren Erwachsenenalter mit 52 Jahren. Es ist anzunehmen, dass Sozialkompetenz, so wie sie in der vorliegenden Studie gemessen wurde, stärker mit stabilen Persönlichkeitseigenschaften assoziiert werden kann als mit Arbeitsverhalten. Arbeitsverhalten hingegen könnte während der Schulzeit auch stark von motivationalen Faktoren abhängig sein, die sich hinsichtlich des Berufslebens verändern können. Gesamthaft bestärken unsere Resultate die aktuell diskutierte Annahme, dass überfachliche Kompetenzen in der Schule gefördert werden sollten, da sie wichtige «Schlüsselqualifikationen» darstellen, die auf die Anforderungen des Arbeitslebens vorbereiten. So bemerken auch Neuenschwander, Gerber, Frank und Rottermann (2012), dass Sozial- und Selbstkompetenzen wichtige Voraussetzungen dafür sind, dass Jugendliche im Unterricht produktiv lernen, sich in schulischen Selektionsverfahren durchsetzen und den Einstieg in die Berufsausbildung schaffen. Das übergeordnete Bildungsziel der Förderung von sozio-emotionalen Kompetenzen, gerade bei Jugendlichen mit hoher psychosozialer Gefährdung oder Verhaltensauffälligkeiten, sollte deshalb (weiterhin) systematisch verfolgt werden.



## 6. Gesundheitliche Situation mit 52 Jahren; Zusammenhänge mit beruflichen Verläufen

Verschiedene Studien zeigen, dass die meisten Menschen in der Mitte ihres Lebens mit sich und ihrer unmittelbaren Umgebung zufrieden sind. Es gibt aber auch eine andere Gruppe von Menschen, deren Situation weniger rosig ist. Ihre berufliche, familiäre und gesundheitliche Situation ist belastend und sie fühlen sich beeinträchtigt, unwohl oder sogar krank. So gab in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (Bundesamt für Statistik, 2013) ein Drittel der Bevölkerung an, ein dauerhaftes Gesundheitsproblem zu haben; dieser Anteil nimmt mit dem Alter zu. Studien zeigen, dass wir in einer Zeit zunehmender Verunsicherung leben, zu nennen sind Arbeitsplatzunsicherheit oder hohe Scheidungsraten sowie neue Formen des Zusammenlebens. Ebenso steigen die Belastungen in der Arbeitswelt bei gleichzeitig nachlassender Widerstandskraft. Dies alles bewirkt Stress, der sich wiederum auf die Gesundheit auswirken kann (Nigatu & Wang, 2018). Es gibt verschiedene Studien, welche den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und gesundheitlichem Befinden (v.a. auf das psychische Befinden wie Burnout) untersuchen (Dirlam & Zheng, 2017). Es besteht jedoch ein Bedarf, diesen Zusammenhängen zwischen Berufstätigkeit und Gesundheit im Längsschnitt nachzugehen und neben der Arbeitszufriedenheit auch die Art der Berufsausübung einzubeziehen. Folgende Fragestellungen wurden untersucht: Wie ist der Gesundheitszustand der heute 52-Jährigen unserer Stichprobe zu beurteilen? Welche Krankheiten kommen häufig vor, bei welchen Personen? Welches sind Risiko- und Schutzfaktoren für die gesundheitliche Situation mit 52 Jahren? Welche Rolle spielen dabei auch insbesondere berufliche Aspekte (z.B. Laufbahnmuster)?

Über 80% schätzen ihre Gesundheit mit 52 Jahren als gut ein; rund ein Drittel der Stichprobe berichtet über vorhandene chronische Krankheiten. Diese Zahlen sind vergleichbar mit denjenigen aus anderen Schweizer Studien (z.B. Schweizerische Gesundheitsbefragung). Unsere Ergebnisse zeigen, dass es Zusammenhänge zwischen dem besuchten **Schultyp** mit 15 Jahren und dem Gesundheitszustand im mittleren Erwachsenenalter gibt. Auch andere Studien zeigen, dass schulische Bildung und das erreichte Einkommen die spätere Gesundheit beeinflussen kann (Brunner & Martin, 2011). Gezielte Bildung im Bereich Gesundheit könnten helfen, die Unterschiede zwischen den Gruppen unterschiedlicher Bildungsstufen zu verringern. Wer unter einer chronischen Krankheit leidet oder **nicht mehr berufstätig** ist, weist in psychologischen Merkmalen wie Depression oder Selbstwirksamkeit ungünstigere Werte auf. Von daher sollte verstärkt Augenmerk auf diese Gruppe gelegt werden und insbesondere bei der Integration in den Arbeitsmarkt nach guten Lösungen gesucht werden (z.B. in Bezug auf das Arbeitspensum, Aufgabenbereiche etc.) (Vagero & Garcy, 2016).

Die Analysen des Strukturgleichungsmodelles zeigten, dass neben den Karrieremustern («Occupational career pattern») auch frühe Risikofaktoren wie der Gesundheitszustand und das **Suchtverhalten** während der Adoleszenz einen signifikanten Einfluss auf den späteren Gesundheitszustand hatten. Eine Schlussfolgerung daraus ist, dass bereits in der Schule und später in der Berufsausbildung darauf geachtet werden sollte, dass Schülerinnen und Schüler sich gesundheitsbewusst verhalten, so dass sie später noch lange dem Arbeitsprozess produktiv und sinnvoll zur Verfügung stehen. Die Tatsache, dass sich frühes Suchtverhalten (Alkohol, Rauchen, Drogen) auch auf die spätere Gesundheit auswirken kann, haben auch andere Längsschnittstudien festgestellt. Mögliche Erklärungen können nach Measham, Williams & Aldridge (2011) sein, dass das Suchtverhalten bei Frauen, die Mütter werden, zwar zeitweise abnimmt über die Lebensspanne, jedoch auch wieder zunehmen kann. Bereits in der Schule

und in der Ausbildung sollten Bestrebungen im Bereich Suchtprävention einen grösseren Stellenwert haben, um das Gesundheitsverhalten auch langfristig positiv zu beeinflussen.

Als eine der ersten Studien sind wir der Frage nachgegangen, ob Merkmale des bisherigen **Karriereverlaufes** das spätere Gesundheitsverhalten beeinflussen. Es zeigen sich bei den Männern interessante Zusammenhänge zwischen dem bisherigen Laufbahnverlauf und dem Gesundheitszustand: «Handwerkliche Laufbahnen» und «konstante Laufbahnen in Büroberufen» können negative Auswirkungen auf die spätere Gesundheit haben. Bei Handwerksberufen muss stärker auf die Prävention geachtet werden, um z.B. später muskuloskelettale Krankheiten zu verringern. Dass bei Männern, die kontinuierlich in Büroberufen arbeiten, verstärkt Depressionen auftreten, müsste noch weiter analysiert werden.

## 7. Schlussfolgerungen

In unserer Studie wurden Kontinuität und Wandel im beruflichen und persönlichen Bereich untersucht. Datengrundlage ist eine Längsschnittstudie, in welcher 806 Personen über 36 Jahre, vom Jugendalter (mit 15 Jahren) bis ins fortgeschrittene Erwachsenenalter (mit 52 Jahren), wissenschaftlich begleitet wurden. Wie hat sich die Kohorte des Jahrgangs 1963 mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen der letzten 30 Jahre arrangiert? Welche Laufbahnmuster kommen häufig vor? Spiegelt sich die Entwicklung von einer Produktions- zu einer Dienstleistungs-/Wissensgesellschaft in den beruflichen Laufbahnen wider? Welches sind wichtige Determinanten/Prädiktoren von Laufbahnverläufen?

Wir finden erwartungsgemäss sowohl **Kontinuität wie auch Wandel**. Erstaunlich ist aber doch die grosse Kontinuität resp. Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung, die sich in unseren Daten zeigt. Die berufliche Laufbahn konnte sehr differenziert untersucht werden und es ist gelungen, verschiedene klare Muster in Berufsverläufen zu identifizieren.

Die **erste Berufswahl** und die erste Berufsausbildung sind wegweisend für die weitere Entwicklung. Man kann noch einen Schritt zurückgehen und auf den determinierenden Einfluss des besuchten Oberstufenschultyps (Sekundarstufe I) hinweisen. Für diese schulische Weichenstellung und das Anforderungsniveau des gewählten Berufes sind vor allem die soziale Herkunft, aber auch die kognitiven und schulischen Fähigkeiten entscheidend. Weiter spielen die beruflichen Interessen und die Geschlechtsrollenvorstellungen eine wichtige Rolle. Auch Merkmale der Persönlichkeit haben einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl. Oftmals besteht eine Passung des Berufsfeldes mit Persönlichkeitseigenschaften und Interessen bis zum 52. Lebensjahr. Durch den einzigartigen Datensatz können ausgehend von der ersten Berufswahl Prozesse der **Selektion** (Berufe werden möglichst passend zur Persönlichkeit gewählt) und der **Sozialisierung** (Anpassung der Persönlichkeit an den Beruf) über die berufliche Laufbahn untersucht werden. Unsere Befunde bestätigen beide Hypothesen: Verschiedene Elemente der Persönlichkeit steuern zwar bis zum 52. Lebensjahr Entscheidungen (Selektionshypothese), aber Persönlichkeitsmerkmale verändern sich auch durch gemachte Erfahrungen (Sozialisierungshypothese).

Speziell bei den **Frauen** lässt sich eine grosse Kontinuität der Berufsverläufe und eine recht hohe Passung zwischen dem Persönlichkeits- und Berufsprofil feststellen. Viele Frauen steigen früh in den Dienstleistungssektor ein und verbleiben meist in Berufen der Gesundheit, Soziales oder in den Bereichen Büro und Verkauf. Viele Frauen unterbrechen die Berufstätigkeit aufgrund von Mutterschaft für kürzere oder längere Zeit. Nach längeren Unterbrüchen gestaltet sich der Wiedereinstieg allerdings nicht immer einfach und es können Einstiege in tiefer

qualifizierte Tätigkeiten notwendig sein. Wichtige Determinanten für aufsteigende Karrieremustern bei den Frauen sind ein grösseres «Job-Involvement» (z.B. grösseres Arbeitspensum), eine tiefere Anzahl Kinder und eine höhere Investition in die Aus- und Weiterbildung. Erstaunlich ist, dass bei den Frauen insgesamt aber deutlich weniger Determinanten zur Vorhersage für Karrieremuster gefunden wurden als bei den Männern (z.B. im Bereich elterliches Erziehungsverhalten, soziale Schicht, Persönlichkeit als Steuergrösse, etc.). Eine offene Frage ist also, wie gut es den Frauen tatsächlich gelingt, sich im Beruf entsprechend ihren Neigungen und Wünschen verwirklichen zu können.

Bei **Männern** dagegen sind Berufs- und Tätigkeitswechsel viel häufiger. Die meisten steigen in einen handwerklichen oder technischen Beruf ein. In der Lebensphase zwischen 20 und 35 bewegen sich die meisten in Richtung Spezialisierung oder Aufstieg (mittleres oder höheres Kader). Entscheidend dabei sind die schulischen Voraussetzungen und die kognitiven Fähigkeiten, aber auch Durchsetzungsfähigkeit und berufliche Anpassungsfähigkeit sind wichtig. Viele bilden sich auch weiter, sei es durch formalisierte Weiterbildung auf (heutigem) Fachhochschulniveau oder in der höheren Berufsbildung. Allerdings bleibt knapp ein Drittel in Berufen mit tiefen oder mittleren Anforderungen und weist ein eher problematisches Profil mit deutlich tieferen Löhnen und entsprechender Unzufriedenheit auf. Speziell die Gruppe der handwerklich-technischen Berufe beklagt sich zudem über gesundheitliche Probleme, wahrscheinlich mitverursacht durch jahrzehntelange körperliche Beanspruchung.

Die meisten Personen weisen eine positive Entwicklung auf und zeichnen sich durch eine grosse **Anpassungsfähigkeit** aus. Die Zufriedenheit ist praktisch in allen Lebensbereichen hoch und die Work-Life-Balance gelingt in den meisten Fällen. Die unterschiedlichen Lebensverläufe und Lebensentwürfe entsprechen offenbar unterschiedlichen Bedürfnissen, und die meisten haben sich über ihre Laufbahn gut an Veränderungen adaptiert; z.B. bei Frauen Wiedereintritte in den Arbeitsmarkt, Auszug der Kinder, berufliche Aufstiege bei der Arbeit (Leitungsfunktion) oder Eintritt in die Selbständigkeit. Es gibt auch einige **problematische Gruppen** und Verläufe. Beispielsweise weisen Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten oder schlechten schulischen Leistungen später tiefere Zufriedenheitswerte auf oder sind beruflich weniger erfolgreich. Auch spätere Schicksalsschläge wie Krankheit, Unfälle oder wirtschaftlich bedingte Umstrukturierungen hinterlassen ihre Spuren im Wohlbefinden, der Gesundheit und Berufsleben. Aber auch hier sind die Auswirkungen nicht immer negativ.

Es gibt auch **Laufbahnmuster**, welche mit mehr **positiven Konsequenzen** verbunden sind als andere: «Aufsteigende Karrieremuster» oder auch Muster mit Veränderungen (gegenüber «stabilen Mustern») sind oftmals mit positiven Konsequenzen verbunden wie höherem Einkommen, grösserem Motivierungspotential der Arbeit, höherer Arbeitszufriedenheit und sogar teilweise mit positiven Auswirkungen auf gesundheitliche Aspekte. Nicht allen Personengruppen gelingt es gleich gut, sich über ihre Laufbahn entsprechend zu verändern (z.B. Frauen, Männer in bestimmten Berufsfeldern).

Das Engagement in verschiedenen **Lebensrollen** wie Familie, Freizeit, Weiterbildung und Unterbrüche ist sehr bedeutsam und kann die weitere Laufbahn steuern. Über die ganze untersuchte Laufbahn werden ausserhalb/neben der Arbeitstätigkeit **Weiterbildungen** absolviert, allerdings nicht bei allen Personengruppen in gleichem Ausmass: Am häufigsten nutzen Männer aus höheren Schichten das Weiterbildungsangebot. Unsere Ergebnisse zeigen eine Reihe von Stressoren und Ressourcen auf, welche die **Work-Life-Balance** und die **Zufriedenheit** mit verschiedenen Lebensbereichen beeinflussen. Interessanterweise stehen Laufbahnmuster per se nicht mit einer tieferen Work-Life-Balance in einem Zusammenhang (wie z.B. die Hypothese, dass die «Aufsteiger-Laufbahn» mit mehr Rollenkonflikten verbunden ist). Zentrale

Risikofaktoren für eine tiefe Work-Life-Balance im mittleren Erwachsenenalter bei Frauen sind hingegen das Ausmass an quantitativer Arbeitsbelastung (Arbeitsdruck, Arbeitsprozente) und die erfahrene soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (z.B. durch Arbeitskolleginnen und -kollegen) und durch den Partner. Die Befunde bestätigen «Spillover-Effekte», wonach sich die verschiedenen Lebensbereiche Beruf und Familie gegenseitig positiv wie negativ beeinflussen können.

Durch Längsschnittstudien kann insbesondere auch mehr systematisches Verständnis über die **Entwicklung der Persönlichkeit und deren Wechselwirkung** mit der beruflichen Umwelt entstehen. Aus verschiedenen Merkmalen der Jugendzeit lassen sich berufliche und private Entwicklungen teilweise vorhersagen. Die Bedeutung der Herkunftsfamilie - und generell strukturelle Merkmale - für den beruflichen Erfolg nehmen über die Laufbahn ab; stattdessen erlangen individuelle Persönlichkeitsmerkmale eine zentralere Bedeutung. Bedeutsame Merkmale der Persönlichkeit für den Laufbahnverlauf sind beispielsweise berufliche Interessen, Selbstwirksamkeit, motivationale Aspekte, «Soft Skills» wie Zuverlässigkeit und sozio-emotionale Kompetenzen. Erstaunlich bei unseren Ergebnissen ist auch die grosse Bedeutung des Lehrerurteils in der obligatorischen Schule (es gibt kaum vergleichbare Studien, welche dieses erfassen). Aus der Leistungsbeurteilung der Lehrpersonen und den Einschätzungen bezüglich Sozialkompetenz kann der spätere Berufsstatus recht gut vorhergesagt werden.

Einzigartig in der Studie ist die Wiederholungsmessung der Persönlichkeit im Alter von 52 Jahren: die **«Gravitationshypothese»** kann somit über eine lange Laufbahn untersucht werden: Unsere Ergebnisse zeigen eine (erstaunlich) hohe Passung zwischen Persönlichkeit und Beruf – gemessen nach der Systematik der sechs Interessensfelder nach Holland. Personen suchen teilweise über die Laufbahn sogar vermehrt Berufsfelder auf, welche zur Persönlichkeit passen (dies z.B. beim sozialen oder unternehmerischen Typ), was die Gravitationshypothese teilweise bestätigt. Trotz aller Veränderungen auf dem modernen Arbeitsmarkt und dem Druck nach Flexibilisierung und ständiger Veränderung bleibt die Persönlichkeit also eine wichtige Steuergrösse beruflicher Entscheidungen.

Dank der neuen differenzierten Erfassung des **Gesundheitszustandes** kann das Thema Gesundheit als wichtiger Lebensbereich neben Familie und Beruf mituntersucht werden. Ein nicht kleiner Teil (rund 30%) unserer Altersgruppe berichtet über vorhandene chronische Krankheiten. Bei diesen Personen ist die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen tiefer als bei der gesamten Stichprobe. Mit zunehmendem Alter nehmen mögliche Beeinträchtigungen zu und unsere Studie zeigt mögliche Risiko- und Schutzfaktoren auf. Erstaunlich sind die deutlichen Zusammenhänge zwischen bestimmten Karrieremustern und gesundheitlichen Problemen. Es gibt problematische Muster, welche mit häufigerem Auftreten von Beeinträchtigungen verbunden sind. Weiter werden einige protektive Faktoren sichtbar: Einer Arbeitstätigkeit nachzugehen verbessert so meist das Befinden der Betroffenen. Auch Persönlichkeitseigenschaften können eine protektive Wirkung haben: Selbstwirksamkeit ist eine wichtige Eigenschaft, wenn es um Erfolg bei Stellenbewerbungen geht. Eine weitere wichtige Eigenschaft ist Resilienz, die bei IV-Bezüger/innen deutlich geringer ausfällt.

Entscheidend ist auch, welche Merkmale von «erfolgreichen» Berufsverläufen untersucht werden. Wird der Blick auf «subjektiven» Laufbahnerfolg gerichtet (Zufriedenheit), ergibt sich ein anderes Bild, als wenn der objektiv erreichte Karriereerfolg beachtet wird. Durch die einzigartige Datenbasis mit einer differenzierten Erfassung der Jugendzeit und des mittleren Erwachsenenalters können berufliche Laufbahnen unter einer ganzheitlichen entwicklungspsychologischen Sicht betrachtet werden.

Die Ergebnisse sind bedeutsam auf verschiedenen Ebenen und für verschiedene Zielgruppen:

**Steuerung von Berufsbildung und Arbeitsmarkt:** Die Ergebnisse stellen eine Bestätigung für den eingeschlagenen Weg dar. Sie weisen aber auch auf sensible Punkte im System hin, wo noch Handlungsbedarf besteht. Speziell bei den Berufsverläufen von Frauen gibt es einige Verlaufsmuster, welche bezüglich später erreichtem Berufsstatus und beruflicher Zufriedenheit weniger günstig ausfallen. Das Potenzial bei Frauen wäre vorhanden, die Qualifikationen müssten aber gezielt gefördert werden. Der kontinuierliche Kontakt mit der Arbeitswelt erweist sich als zentral. Längere Unterbrüche sind problematisch für einen Wiedereinstieg. Damit könnte auch der Fachkräftemangel speziell im Gesundheits- und in anderen Dienstleistungsbereichen teilweise entschärft werden. Womöglich würden mehr Teilzeitstellen in gut qualifizierten Stellen (z.B. Leitungsfunktionen) verhindern, dass Frauen nach der Mutterschaftspause in tiefer qualifizierte Berufe ausweichen müssen.

**Sekundarstufe I und Lehrpersonen:** Entscheidende Weichenstellungen werden durch den Schultyp der Oberstufe gestellt. Durchlässigkeit und Flexibilität sind zwar alte Forderungen, werden hier aber erneut in ihrer Wichtigkeit bestätigt. Zudem erweisen sich Lehrpersonen einmal mehr als gute Prognostiker, deren Einschätzung ernst genommen werden sollte, speziell bei „Problemgruppen“. Zusammenarbeit mit Case Management und Berufsberatung wäre wichtig. Darüber hinaus sollten Selbst- und Sozialkompetenz und «soft skills» (Ordnung, Fleiss etc.) in der Schule vermehrt gefördert werden, so wie das der Lehrplan 21 vorsieht. Eine gezielte Förderung der Lehrpersonen zur Unterstützung von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten und Leistungsschwächen ist daneben unabdingbar; durch die zunehmende Beschulung in integrativen Regelklassen wird es für Lehrpersonen und Heilpädagoginnen und -pädagogen immer wichtiger, über verschiedene Beeinträchtigungen - mit Blick auf deren Ursachen, Auswirkungen und geeigneten pädagogischen Ansätze - auf dem aktuellsten Stand zu sein. Hier braucht es gutes Informationsmaterial für Schulen, aber auch ein kontinuierliches, forschungsbasiertes Weiterbildungsangebot.

**Berufsausbildung:** Die wichtige Rolle der Berufsausbildung wird bestätigt. Die erste Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem stellt in vielen Fällen eine gute Basis dar für die weitere berufliche Entwicklung. Im Unterschied zu anderen Bildungssystemen, welche einen stärkeren Akzent auf Allgemeinbildung setzen, stellen wir in der Schweiz eine erstaunliche Kontinuität resp. Weiterentwicklung der Berufslaufbahnen fest. Damit wird die in einer dynamischen Gesellschaft mit vielen wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung formulierte These der "protean career" (dynamische berufliche Entwicklung) nicht bestätigt. Je nach Sektor verlaufen Laufbahnen zwar durchaus unterschiedlich: Im Dienstleistungssektor kann eher von Kontinuität ausgegangen werden, während im Produktionssektor (Industrie, Gewerbe) eher Anpassungen in Form von Weiterbildung und Weiterentwicklung notwendig sind. Weiterbildungen sind sehr wichtig. Die Berufsbildung bildet aber offenbar eine gute Grundlage und Voraussetzung. Das System ist zudem durchlässig genug, um dies zu ermöglichen. Die höhere Berufsbildung hat hier eine wichtige Funktion; sie soll gleiche Chancen für alle vermitteln. Unsere Studie hat gezeigt, dass Top-Positionen im Management und die höchsten Löhne nicht nur Hochschulabsolventen zugänglich sind. Karrieremöglichkeiten eröffnen sich stehen auch für Berufsleuten, die sich kontinuierlich weiterbilden. Die höhere Berufsbildung – eine Schweizer Besonderheit – sollte gestärkt und weiterentwickelt werden.

Bei den Männern, welche in gewerblich-technischen Berufen verbleiben, sind die gesundheitlichen Probleme besorgniserregend. Hier sollte zusammen mit den Berufsverbänden nach präventiven Massnahmen gesucht werden. Personen, welche weniger Chancen auf Aufstieg und Veränderungen in der Berufslaufbahn haben (mit Karrieremustern wie «downward mobility»)

sollten vermehrt unterstützt werden, sei es durch Begleitung seitens der Berufs- und Laufbahnberatung oder durch betriebliche Massnahmen (Diversity-Management).

**Berufs- und Laufbahnberatung:** Wichtig ist die Beratung nicht nur bei der Erstausbildung, sondern speziell auch später. Wahrscheinlich sind Weiterentwicklung und Aufbau auf bereits vorhandene Ressourcen wegweisender als radikale Wechsel, welche im relativ starren Bildungs- und Wirtschaftssystem schwierig sind. In der Berufs- und Laufbahnberatung werden oft Tests eingesetzt, welche auf der Typologie von Holland basieren. Auch wenn es sich bei einer solche Typologie naturgemäss auch immer um eine Vereinfachung der Realität handelt, ist sie dennoch hilfreich bei der Frage, welche Berufe zu der eigenen Persönlichkeit passen. Es ist wichtig, solche Tests zur Bestimmung der Passung zwischen Persönlichkeit und Beruf stets weiterzuentwickeln bzw. womöglich das Angebot noch zu erweitern.

Es sind jedoch bei der Laufbahnberatung auch ganzheitliche Ansätze zu verfolgen, welche alle Lebensbereiche einbeziehen und die Investition in verschiedene Lebensrollen beachten. Hier gibt es eine Reihe von Theorien, welche weitere Aspekte der persönlichen Situation (Familie, Wertevorstellungen, usw.) und aktuelle Arbeitsbedingungen analysieren und das Gesamtbild der Passung ergänzen. Es gibt wenig diagnostische Tests, welche die gesamte Lebenssituation systematisch erfassen; hier besteht noch Weiterentwicklungsbedarf.

**Ausbildungsbetriebe und Berufsfachschulen:** Eine qualitativ hochstehende Berufsausbildung ist weiterhin sehr wichtig. Auszubildende sollten noch stärker versuchen, die Lernenden für eine nachfolgende Aus- und Weiterbildung zu motivieren. Wegen den ungleichen Zugangschancen zur Weiterbildung (mehr bei höheren Schichten und bei Männern) sind alle Betriebe in allen Branchen gefordert, speziell junge Erwachsene zu fördern, welche eine geringe Weiterbildungsbereitschaft zeigen. Weiter sollten Anforderungen am Arbeitsplatz gezielt überprüft werden: Optimal ist eine gute Passung zwischen Herausforderungen und arbeitsbezogenen Ressourcen. Für das Wohlbefinden bei der Arbeit ist es wichtig, dass mögliche Risikofaktoren wie Arbeitsplatzunsicherheit und eine (zu) hohe quantitative Arbeitsbelastung möglichst tief gehalten werden. Weiter sollen wichtige Schutzfaktoren, welche aus dem Bereich der sozialen Unterstützung stammen, im Betrieb vermehrt gefördert werden: Arbeitnehmende, welche vom Arbeitgebenden beispielweise eine grössere «Work-Family-Unterstützung» erhalten, berichten über ein grösseres Wohlbefinden und können mit den beiden Lebensbereichen Beruf und Familie besser jonglieren.

**Familie und Freizeit:** Die Zufriedenheit mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen und zuhause in der Partnerschaft beeinflusst die Work-Life-Balance und das Well-being positiv. Die Pflege **guter Beziehungen** spielt also eine wichtige protektive Rolle für die berufliche und ausserberufliche Entwicklung und Programme zu deren Förderung sind als wichtig zu bewerten (z.B. Verstärkungsprogramme zum Zusammenhalt im Team, niederschwellige Stresspräventionskurse für Paare).

Die Beziehung zu den Eltern ist ebenfalls von grosser Bedeutung; Die Ergebnisse zeigen, dass eine offene und unterstützende Kommunikation zuhause mit einem grösseren Aspirationsniveau der Kinder und (bei den Männern) mit einer positiveren Karriereentwicklung bis zum 52. Lebensjahr verbunden war. Der Erziehungsberatung von Eltern kommt demnach eine wichtige Bedeutung zu, und dieses Angebot sollte stets überprüft und womöglich noch erweitert werden. Es sollten Erziehungspraktiken vermittelt werden, welche insbesondere auch die Autonomie des Kindes fördern. Ausserdem hat sich bei uns gezeigt, dass eine aktive Freizeitgestaltung ein wichtiger Schutzfaktor ist (Zugehörigkeit zu Vereinen, etc.); dies ist ein Feld, welches bisher noch wenig untersucht wurde und weiterführende Forschung nötig ist.

## 8. Literatur

- Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2).
- Bradley, R. H. & Corwyn, R. F. (2002). Socioeconomic status and child development. *Annual review of psychology, 53*(1), 371-399.
- Brunner, M. & Martin, R. (Hrsg.) (2011). *Die MAGRIP-Studie (1968-2009). Wie beeinflussen sozio-kognitive Merkmale von Kindern im Grundschulalter und ihre Bildungswege ihr späteres Leben als Erwachsene in Luxemburg?* Luxemburg: Universität Luxemburg. Forschungseinheit EMACS.
- Campos, R., Holden, R., Caçador, B., Fragata, A.S., Baleizão, B. (2018). Self-criticism, intensity of perceived negative life events, and distress: Results from a two-wave study. *Personality and Individual Differences, 124*, 145-149.
- Dirlam, J. & Zheng, H. (2017). Job Satisfaction developmental trajectories and health: A life Course perspective. *Social Science & Medicine 178*, 95-103.
- Dubow, E. F., Huesmann, L. R., Boxer, P., Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2006). Middle childhood and adolescent contextual and personal predictors of adult educational and occupational outcomes: a mediational model in two countries. *Developmental psychology, 42*(5), 937.
- Häfeli, K., Hättich, A., Schellenberg, C. & Krauss, A. (2018). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung bis zum 52. Lebensjahr. Bericht Nr. 8: Der Beruf für das Leben? Berufliche Laufbahnmuster über 36 Jahre.* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Häfeli, K., Hättich, A., Schellenberg, C. & Krauss, A. (2017). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung bis zum 52. Lebensjahr. Bericht Nr. 5: Arbeit und Beruf.* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Häfeli, K., Hättich, A., Schellenberg, C., & Schmaeh, N. (2015). Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 37*(2). 342-360.
- Hättich, A., Krauss, A., Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2017). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung bis zum 52. Lebensjahr. Bericht Nr. 4: Adressrecherche, Rücklauf und Fragebogen.* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Hättich, A. & Krauss, A. (2017). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung bis zum 52. Lebensjahr. Bericht Nr. 7: Gesundheit.* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellnes. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 369-397.
- Jepsen, D. A. & Choudhuri, E. (2001). Stability and Change in 25-Year Occupational Career Patterns. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 3-19.
- Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2006). Constructing the "good mother": The experience of mothering ideologies by work status. *Sex roles*, 54, 509-519.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Krauss, A. & Schellenberg, C. (2017). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Bericht Nr. 6: Lebenssituation und Persönlichkeit*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Lin, K. Y. & Burgard, S. A. (2018). Working, parenting and work-home spillover: Gender differences in the work-home interface across the life course. *Advances in Life Course Research*, 35, 24-36.
- Measham, F., Williams, L. & Aldridge J. (2011). Marriage, mortgage, motherhood: What longitudinal studies can tell us about gender, drug 'careers' and the normalisation of adult 'recreational' drug use. *International Journal of Drug Policy* 22, 420–427.
- Neuenschwander, M., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Springer-Verlag.
- Nigatu, Y.T. & Wang. J. (2018). The combined effects of job demand and control, effort-reward imbalance and work-family conflicts on the risk of major depressive episode: a 4-year longitudinal study. *Occupational and Environmental Medicine*, 75, 6-11.
- Quaglia, R. J. & Cobb, C. D. (1996). Toward a theory of student aspirations. *Journal of research in rural education*, 12(3), 127-132.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Schellenberg, C., Hättich, A., Schmaeh, N., & Häfeli, K. (2016). Die Matura als der Weg zum beruflichen Erfolg: Ein Vergleich mit der Berufsausbildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften*.
- Schellenberg, C., Krauss, A. & Hättich, A. (2017). Eine Längsschnittuntersuchung der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Berufslaufbahn. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*.
- Schellenberg, C., Krauss, A., Hättich, A. & Häfeli, K. (2016). Occupational career patterns over 30 Years: Predictors and outcomes. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8:15.
- Schoon, I., Salmela-Aro, K., Silbereisen, R. K., Eccles, J., Schneider, B., Trautwein, U. & Bergman, L. (2009). *Pathways to adulthood: Towards a unifying framework*. London: Institute of Education, University of London.
- Bundesamt für Statistik (2013). Schweizerische Gesundheitsbefragung, Übersicht. Neuchatel: BFS.



- Sewell, W. H., Haller, A. O. & Portes, A. (1969). The educational and early occupational attainment process. *American sociological review*, 82-92.
- Spokane, A. R., Meir, E. I. & Catalano, M. (2000). Person–environment congruence and Holland’s theory: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*, 57, (2), 137-187.
- Tracey, T. J. G. & Robbins, S. B. (2006). The interest–major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 69, 64–89.
- Vågerö, D., & Garcy, A. M. (2016). Does unemployment cause long-term mortality? Selection and causation after the 1992–96 deep Swedish recession. *The European Journal of Public Health*, 26(5), 778–783.
- Wiese B.S., Grether T. (2017) Nichts als Arbeit? Familiäre Einbettung beruflicher Entwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen. In: Kauffeld S., Spurk D. (eds), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Springer Reference Psychologie. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Wilk, S. L., Desmarais, L. B. & Sackett, P. R. (1995). Gravitation to jobs commensurate with ability: Longitudinal and cross-sectional tests. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 79.