

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

Schlussbericht 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

Abstract

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 mit dem Jahrgang 1963 umfasst, konnten in einem ersten Projekt verschiedene Aspekte von Laufbahnen vom 15. bis zum 49. Lebensjahr beschrieben werden. Wichtige Fragen blieben jedoch offen, die mit diesem Folgeprojekt geklärt werden sollten. Durch eine Erweiterung der Stichprobe sollte es möglich sein, insbesondere auch Fragen betreffend Laufbahnmustern und Berufsverläufen bestimmter Personen- und Berufsgruppen genauer zu analysieren. Zusätzlich sollten zentrale Aspekte der Persönlichkeit erneut untersucht werden. Neu wurden auch die aktuelle Lebenssituation und gesundheitliche Aspekte differenziert erhoben. Der Rücklauf beträgt für die gesamte Stichprobe 71%: 806 Personen haben erneut teilgenommen, und von diesen Personen liegen nun Angaben über ihre Berufslaufbahn und deren Determinanten vom 15. bis zum 52 Lebensjahr vor.

Durch die differenzierte Erfassung der Berufslaufbahn und einer Vielzahl von psychosozialen Merkmalen aus der Jugendzeit und im mittleren Erwachsenenalter war es möglich, Laufbahnen unter einer ganzheitlichen, entwicklungspsychologischen Sicht zu betrachten. Die Ergebnisse zeigen, dass wir erwartungsgemäss sowohl Kontinuität wie auch Wandel finden. Erstaunlich ist aber doch die grosse Kontinuität resp. Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung, die sich in unseren Daten zeigt. Die erste Berufswahl und die erste Berufsausbildung sind wegweisend für die weitere Entwicklung. Trotzdem sind danach noch vielfältige Anpassungen und Veränderungen möglich.

Die berufliche Laufbahn konnte sehr differenziert untersucht werden und es ist gelungen, verschiedene klare Muster in Berufsverläufen zu identifizieren. Die Muster unterscheiden sich deutlich zwischen den Geschlechtern und teilweise zwischen wirtschaftlichen Sektoren/Ausbildungsberufen. Während sich bei Frauen im Durchschnitt mehr Kontinuität abzeichnet, fallen bei Männern mehr berufliche Wechsel auf (z.B. in Richtung Spezialisierung und Aufstieg). Die Durchlässigkeit im Schweizer Bildungssystem zeigt sich auch in unseren Daten; viel Personen bilden sich weiter auf Fachhochschulniveau oder in der höheren Berufsbildung. Erstaunlich war die grosse Adaptationsfähigkeit der Personen, welche sich oft unabhängig von ihrem beruflichen Werdegang, möglichen Schicksalsschlägen oder ihrer aktuellen Lebenslage in verschiedenen Lebensbereichen gut entwickelt haben. Je nach Sektor verlaufen Laufbahnen auch unterschiedlich: Im Dienstleistungssektor kann eher von Kontinuität ausgegangen werden, während im Produktionssektor (Industrie, Gewerbe) eher Anpassungen in Form von Weiterbildung und Weiterentwicklung notwendig sind.

Dennoch gibt es Gruppen von Personen, welche schwierigere Entwicklungen zeigen: Dies zeigt sich teilweise bereits bei Verhaltensproblemen in der Schule (erfasst durch die Einschätzung der Lehrpersonen), bei Auffälligkeiten im Bereich Suchtverhalten mit 15 Jahren, oder auch bei weniger erfolgreichen schulischen Laufbahnen (tiefe Schulabschlüsse). Einzelne Laufbahnmuster stehen weiter mit möglichen gesundheitlichen Problemen in einem Zusammenhang: Speziell die Gruppe der handwerklich-technischen Berufe beklagt sich über

gesundheitliche Probleme, wahrscheinlich mitverursacht durch jahrzehntelange körperliche Beanspruchung.

Einzigartig an der Studie war die Wiederholungsmessung der Persönlichkeit im Alter von 52 Jahren. Es zeigte sich, dass sich Persönlichkeitsmerkmale teilweise (manchmal auch beruflich bedingt) verändern, aber auch stabil bleiben und die Jugendpersönlichkeit damit ein guter Prädiktor für die Vorhersage der Laufbahn sein kann. Interessant war der Befund, dass die Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit (gemessen nach den Berufsfeldern von J. Holland) insgesamt sehr gross ist über die Laufbahn sogar teilweise noch zunimmt. Trotz Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Druck nach Flexibilisierung und ständiger Veränderung bleibt die Persönlichkeit eine wichtige Steuergrösse beruflicher Entscheidungen.

Unsere Studie zeigt eine Reihe von Ressourcen und auch Risikofaktoren für berufliche Entwicklungsverläufe und die spätere Lebenssituation (z.B. auch im Bereich Gesundheit) auf: Dies sind zum einen bekannte strukturelle Merkmale (Herkunftsfamilie, absolvierte Schulbildung) und persönliche Merkmale (Intelligenz, Selbstwirksamkeit, Instrumentalität, etc.), aber auch weitere bisher weniger beachtete Merkmale erwiesen sich als relevant: Bedeutung von Unterbrüchen in der Berufslaufbahn, Investition in Aus- und Weiterbildung, «Job-Involvement» (Arbeitsumfang), Prädiktionskraft von «sozio-emotionalen-Kompetenzen», Aspekte sozialer Unterstützung, etc.

Die Ergebnisse sind bedeutsam auf verschiedenen Ebenen und für verschiedene Zielgruppen: Die Ergebnisse stellen beispielsweise auf der Ebene Berufsbildung und Arbeitsmarkt eine Bestätigung für den eingeschlagenen Weg dar. Die Berufsbildung bildet offenbar eine gute Grundlage und Voraussetzung. Das System ist zudem durchlässig genug, um dies zu ermöglichen. Sie weisen aber auch auf sensible Punkte im System hin, wo noch Handlungsbedarf besteht, z.B. Diversity-Management von weniger privilegierten Gruppen. Ansätze zur Steigerung der Work-Life-Balance v.a. bei den Frauen sind weiter zu suchen, damit ihr Potenzial der Schweizer Wirtschaft möglichst kontinuierlich zur Verfügung steht; dies kann den Bereich Arbeitsausgestaltung betreffen (z.B. Arbeitsumfang), gezielte Unterstützung durch Vorgesetzte, aber auch Begleitung durch geeignete Karriereberatung. Damit könnte auch der Fachkräftemangel speziell im Gesundheits- und in anderen Dienstleistungsbereichen teilweise entschärft werden. Eine breite Palette weiterer Handlungsempfehlungen können für verschiedene Bereiche formuliert werden, wie für die Schule (z.B. Wichtigkeit von Abschlüssen, Karriereaspiration, Aufbau sozio-emotionale-Kompetenzen), das Elternhaus (z.B. im Bereich Erziehungsstil, Förderung von Autonomie) und die Berufsbildung und Wirtschaft (z.B. Aufbau von guten Beziehungen).

Inhalt

1	Forschungsprojekt	5
1.1	Entwicklung der Fragestellungen.....	5
1.2	Methodische Aspekte.....	6
1.2.1	Rücklauf und Stichprobe.....	6
1.2.2	Inhalt des Fragebogens.....	6
1.2.3	Dimensionen.....	7
1.3	Stand des Projekts in Bezug auf den Forschungszeitplan.....	9
1.4	Resultate.....	9
1.4.1	Karrieremuster und berufliche Verläufe.....	10
1.4.2	Work-Life-Balance und Zufriedenheit: Vulnerabilitäten und Ressourcen.....	33
1.4.3	Determinanten von Berufs- und Bildungsverläufen, unter besonderem Fokus der Passung und Reziprozität zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit.....	39
1.4.4	Prekäre Lebenslagen und Berufsverläufe; Risiko- und Schutzfaktoren bei der beruflichen Entwicklung.....	44
1.4.5	Gesundheitliche Situation mit 52 Jahren; Zusammenhänge mit beruflichen Verläufen.....	48
1.5	Schlussfolgerungen aus dem Forschungsprojekt.....	53
2	Valorisierung	56
3	Anhang	58

1 Forschungsprojekt

1.1 Entwicklung der Fragestellungen

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 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) sollte es möglich sein, 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 sollen zentrale Aspekte der Persönlichkeit erneut untersucht werden. Neu werden auch familiäre Aspekte (Angaben zu Partner/-innen und Kindern) 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.

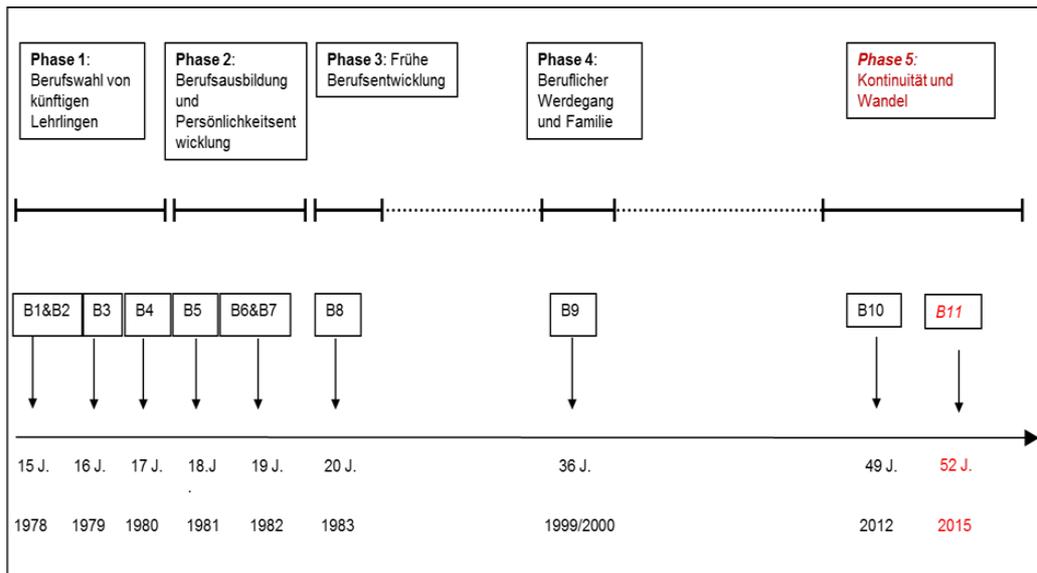


Abbildung 1: Übersicht über die Phasen und Erhebungen der ZLSE

1.2 Methodische Aspekte

In diesem Kapitel wird zum einen beschrieben, wie der Rücklauf ausgefallen ist und sich die Stichprobe zusammensetzt (vgl. Hättich, Krauss, Häfeli & Schellenberg, 2017). Zum anderen wird der Inhalt des Fragebogens dargestellt (vgl. die Arbeitsberichte: Häfeli, Hättich, Krauss & Schellenberg, 2017; Hättich & Krauss, 2017; Krauss & Schellenberg, 2017).

1.2.1 Rücklauf und Stichprobe

Die aktuelle Befragung B11 hatte das Ziel, die Stichprobe gegenüber früheren Erhebungen zu erweitern. Es sollte eine Vollerhebung bei den B5-Teilnehmenden (damals 18-jährig) durchgeführt werden. Diese Befragung B5 ist die zeitlich am weitesten zurückliegende, von welcher noch vollständige Adressen vorhanden sind. Die Ausgangsstichprobe von B5 beträgt $N=1284$. Rund die Hälfte dieser Befragten hat an bisherigen weiteren Erhebungen teilgenommen, letztmals 2012 (B10). Für die anderen mussten nach über 30 Jahren aktuelle Adressen eruiert werden (primär über die Einwohnerkontrollen der damaligen Wohnortsgemeinden). Insgesamt lagen vor dem Versand 1135 gültige Adressen (88.4%) vor (31 Personen verstorben, 114 ohne aktuelle Adresse, 4 mit Adresssperre). Nach dem Versand des Langfragebogens und zweimaliger Mahnung wurde ein 2-seitiger Kurzfragebogen verschickt. Der Rücklauf beträgt für die gesamte Stichprobe **71% (806 von 1135 Personen, abzüglich der 7 Verstorbenen)**. 601 (75%) der Teilnehmenden 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%).

1.2.2 Inhalt des Fragebogens

Der Fragebogen umfasst 23 Seiten und lässt sich in folgende sechs Themenbereiche aufgliedern: Arbeit und Beruf, Lebenssituation, Persönlichkeit, Werte, Ziele, Wohlbefinden, Gesundheit und Pläne.

Für die Konzipierung des Fragebogens waren folgende Überlegungen relevant:

- a) Vergleichbarkeit der Operationalisierung innerhalb des Projektes (speziell Befragung B5 (1981) und B10 (2012))
- b) Vergleichbarkeit mit anderen Datensätzen (speziell repräsentative Befragungen wie Schweizer Haushalt Panel (SHP) oder Schweiz. Gesundheitsbefragung)
- c) Erweiterung des Fragebogens bezüglich aktuellen Fragestellungen.

Die **Berufslaufbahn** seit der letzten Erhebung vor drei (resp. 16 oder 34) Jahren wurde wiederum mittels eines «Life Graphs» (resp. kleine Tabelle für Personen, die bereits vor drei Jahren teilgenommen haben) erhoben. Ausserdem wurde nach Einkommen, Arbeitssituation (modifiziertes Instrument aus B5/B6 von Hackman & Oldham, 1975), Arbeitsplatzsicherheit (zwei Items aus dem Job Content Questionnaire von Karasek, 1979, in Maggiori et al., 2013), emotionaler Erschöpfung (Subskala Erschöpfung der deutschen Version des Maslach Burnout Inventar; Büssing & Perrar, 1992), beruflicher Anpassungsfähigkeit (Career Adaptability Scale; deutsche Kurzfassung mit 12 Items; Maggiori et al. 2015), Arbeitszufriedenheit (analog zu B9/B10; leicht modifizierte Version aus dem Swiss Household Panel) und domänen-spezifischer Zufriedenheit (aus B9/B10 ergänzt durch retrospektive/prospektive Frage zur Lebenszufriedenheit) gefragt.

In Bezug auf die **Lebenssituation** wurde nach prägenden positiven sowie negativen Ereignissen im Leben gefragt. Freizeitaktivitäten, Zivilstand, höchster Abschluss und Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin, Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, aufgewendete Zeit für Kinder- und Angehörigenbetreuung und Angaben zu den eigenen Kindern wurden ebenfalls erhoben.

Der Abschnitt **Persönlichkeit, Werte und Ziele** beinhaltet Fragen zur Selbstwirksamkeit (Schwarzer & Jerusalem, 1999), Einstellung zu Familie, Arbeit und Ausbildung (modifizierte Version aus B1/B6; Häfeli, 1983), eine Eigenschaftswörterliste (Kurzversion der Adjective Check List ACL aus B1/B6 von Gough & Heilbrun, 1980), Fragen zu beruflichen und persönlichen Wertvorstellungen (Eigenkreationen aus B1/B6) sowie die Resilienzskala RS13 (Lepert et al., 2008).

Unter dem Untertitel **Wohlbefinden** wurde die Trierer Kurzskala zur Messung der Work-Life-Balance (Syrek et al., 2011) sowie die Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985; bereits in B10 verwendet) eingesetzt.

In Bezug auf die **Gesundheit** wurde nebst der Erfassung des allgemeinen Gesundheitszustandes nach länger andauernden Krankheiten oder Behinderungen, Medikamenteneinnahme, Angst und Depression (Löwe et al., 2010), Bewegung (leicht modifizierte Version der Schweizerische Gesundheitsbefragung), Alkoholkonsum (Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012, modifiziert) und Nikotinkonsum gefragt.

Am Schluss des Fragebogens wurde gefragt, ob die Teilnehmenden berufliche oder private **Pläne/Veränderungsabsichten** für die kommenden Jahre haben (analog zu B10).

Wie erwähnt wurde beim zweiten Erinnerungsschreiben ein **Kurzfragebogen** von zwei Seiten verschickt. Nebst Fragen zur aktuellen beruflichen Situation, Partner, Kinder und Aufteilung der Haus- und Familienarbeit wurde die domänenspezifische Zufriedenheit erfasst sowie Gesundheitszustand und Pläne für die kommenden Jahre.

1.2.3 Dimensionen

Herkunftsschicht: Die Schicht wurde im Alter von 15 Jahren durch den kombinierten fünf-stufigen Indikator «höchste abgeschlossene Ausbildung» und «berufliche Position» des Vaters (oder der alleinerziehenden Mutter) operationalisiert.

Erziehungsstil der Eltern: Im Alter von 15 Jahren wurde der Erziehungsstil für Mutter und Vater separat erfasst (nach Cooper, 1966). Erfasste Dimensionen sind: Wärme, Kontrolle und Stimulation (Cronbach-Alpha zwischen .65 und .71).

Intelligenz: Dieses Konstrukt stellt eine Kombination der drei im Alter von 15 Jahren erfassten Subtests dar: verbale, räumliche und logische Denkfähigkeit (Berufseignungstests (Schmale & Schmidtke, 1967) resp. Intelligenz-Struktur-Test/IST-70 (Amthauer, 1970)). Die Subtests weisen mit Cronbach α von .84, .90 und .79 hohe Reliabilitäten auf.

Persönlichkeit mit Big Five sowie Instrumentalität/Expressivität: Zur Messung der Persönlichkeit wurde im Alter von 15, 19 und 52 Jahren die Kurzversion mit 155 Adjektiven der Adjective Check List (ACL) verwendet, aus welcher die Probanden die für sie zutreffenden Eigenschaftswörter ankreuzen konnten (Gendreau & Ogay, 1973; Gough & Heilbrun, 1980). Daraus wurden die Big Five Skalen gebildet: Gewissenhaftigkeit: 11 Items (z.B. ablenkbar, fleissig), Extraversion, Neurotizismus, Verträglichkeit, Offenheit. Die internen Konsistenzen erwiesen sich als befriedigend bis gut (zwischen .53 und .79). Die Persönlichkeitsdimensionen Instrumentalität mit 10 Items (z.B. aktiv, stabil, kämpferisch, schnell) und Expressivität mit 14 Items (z.B. mitfühlend, warmherzig, verständnisvoll) wurden ebenfalls aus der ACL gebildet und als Alternative zu den Big Five einbezogen (Cronbach-Alpha zwischen .75 und .80); sie gehen auf Konzepte von Parsons und Bales (1955) sowie Spence und Helmreich (1978) zurück, welche sie als «Maskulinität» und «Femininität» bezeichneten (Spence & Helmreich, 1978).

Egalitäre Geschlechtsrolleneinstellung: Diese Skala wurde in Anlehnung an bestehende Instrumente entwickelt und umfasst 20 Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala (Häfeli, 1983). Sie wurde den Teilnehmenden mit 15 Jahren vorgelegt (Cronbach α = .84) und eine Kurzversion von 12 Items mit 52 Jahren (Cronbach α = .77). Hohe Werte stehen dabei für ein egalitäres Rollenverständnis und für Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern.

Ausbildungsniveau: Aufgrund der Angaben im «Life Graph» (s.u.) wurde die höchste abgeschlossene Ausbildung ermittelt und in sechs Kategorien eingeteilt (von «keine Ausbildung/Anlehre» bis «Universität»).

Beruflicher Status (ISEI08): Die Angaben der Personen zu ihren beruflichen Tätigkeiten (erhoben vom 15. bis 52. Altersjahr) wurden gemäss dem internationalen System. «International Standard Classification of Occupations» (ISCO) (ILO, 2012) kodiert. Darauf aufbauend wurde der Berufsstatus nach ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status) berechnet, einem international standardisierten Instrument, bei der die Berufstätigkeiten nach ihrem gesellschaftlichen Ansehen eingeteilt werden (Ganzeboom & Treiman, 1996).

Einkommen: Bei der Erhebung mit 52 Jahren wurde nach dem jährlichen Bruttoeinkommen gefragt. Bei Teilzeitarbeitenden wurde das Einkommen auf 100% hochgerechnet.

Motivierungspotenzial der Arbeit: Diese arbeitspsychologisch wichtige Dimension wurde im Alter von 52 Jahren mit einer modifizierten Version des «Job Diagnostic Survey» (Hackman & Oldham, 1975) erfasst (leicht modifiziert, siehe (Häfeli, Kraft, & Schallberger, 1988)). Die Skala besteht aus vier Unterskalen mit je drei Items: Variabilität, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben, Autonomie, Lernpotenzial (Gesamtskala Cronbach α = .78).

Berufliche Anpassungsfähigkeit: Dieses Konzept (Savickas & Porfeli, 2012) wurde im Alter von 52 Jahren erfasst mittels der Career Adaptability Scale - Short Form (deutschsprachige Kurzfassung mit 12 Items (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2015)). Dabei werden vier Dimensionen unterschieden: Concern, control, curiosity and confidence. Der Reliabilitätswert bei der Gesamtskala beträgt Cronbach α = .88.

Arbeitszufriedenheit: Zur Erfassung sechs verschiedener Aspekte der Arbeit (Zufriedenheit mit Einkommen, Kollegen, Arbeitsbedingungen etc.) im Alter von 52 Jahren wurde eine leicht modifizierte Version aus dem Swiss Household Panel (SHP) verwendet (Cronbach $\alpha = .82$).

Lebenszufriedenheit: Diese Dimension wurde im Alter von 52 Jahren mit der deutschen Version der «Satisfaction with Life Scale» (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Schumacher, 2003) erfasst. Sie enthält fünf Items (7-stufige Skala) und weist eine hohe Reliabilität auf (Cronbach $\alpha = .88$).

Allgemeiner Gesundheitszustand: Basierend auf der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 (Bundesamt für Statistik, 2013) wurde folgende Frage gestellt: Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen? Das 5-stufige Antwortformat geht von «sehr gut» bis «sehr schlecht».

Gesundheitliche Beeinträchtigung: Zur differenzierten Erfassung des Gesundheitszustandes wurde mit 52 Jahren gefragt: Haben Sie eine Krankheit oder eine Behinderung, die schon seit mindestens 6 Monaten andauert? Falls ja geantwortet wurde (29%), sollte eine (oder mehrere) entsprechende Krankheit/Behinderung unter neun vorgegebenen Kategorien ausgewählt werden (z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krankheiten des Bewegungsapparates etc.).

Work-Life Balance: Trierer Kurzskala zur Messung der Work-Life-Balance (Syrek, Bauer-Emmel, Antoni, & Klusemann, 2011) mit 5 Items (6 stufige Skala von 1= stimmt gar nicht, bis 5= stimmt genau) (Cronbach $\alpha = .88$).

Burnout: Ein Burnout ist durch ein Gefühl der emotionalen Erschöpfung gekennzeichnet. Burnout wird in der Internationalen Klassifikation der Erkrankungen (ICD-10) als «Ausgebranntsein» und «Zustand der totalen Erschöpfung» erfasst. Quelle: Deutsche Version des Maslach Burnout Inventory (MBI) von Büssing & Perrar (1992), davon die Subskala Erschöpfung. In Abweichung vom englischsprachigen Original gibt es im MBI sechsstufige Antwortskalen (Cronbach $\alpha = .88$).

1.3 Stand des Projekts in Bezug auf den Forschungszeitplan

Der Zeitplan konnte weitgehend eingehalten werden. Aufgrund der sehr aufwändigen Kodierungen der Berufsverläufe ergab sich eine Verzögerung von drei Monaten.

Einige Artikel befinden sich noch in der Abschlussphase.

1.4 Resultate

Bei der aktuellen Untersuchung sollen Fragen betreffend Laufbahnmustern und Berufsverläufen bestimmter Berufs- und Personengruppen über das 50. Lebensjahr hinaus analysiert werden. Die inhaltlichen Fragestellungen betreffen vier Schwerpunkte. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse zu den verschiedenen Fragestellungen vorgestellt.

1.4.1 Karrieremuster und berufliche Verläufe

1.4.1.1 Einführung

Wie stabil sind berufliche Verläufe über längere Zeit? Welche beruflichen Laufbahnmuster lassen sich im schweizerischen Kontext eines starken Berufsbildungssystems und eines insgesamt grossen Wohlstandes finden? Die grossen technologischen Veränderungen und die Verlagerung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft in den letzten Jahrzehnten weisen auf grosse Anpassungsprozesse bei den beruflichen Inhalten und Anforderungen hin (Sheldon, 2005). Ob diese Veränderungen vorwiegend über Generationen (Kohorten) oder vorwiegend auf der individuellen Ebene ablaufen, ist offen und wissenschaftlich umstritten (Phillips, 2015).

Viele Autoren gehen von einem ständigen beruflichen Anpassungsprozess aus. Zur Bewältigung von Übergängen und Berufswechseln wird seit einigen Jahren das psychosoziale Konzept der «Career Adaptability» breit diskutiert (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Es gibt Autoren, die noch einen Schritt weitergehen und von einem «flexiblen Menschen» (Sennett, 1998), von «Self-directed career management» (Hirschi, 2012) oder auch einer «boundaryless career» oder «protean career» sprechen - nach dem verwandlungsfähigen griechischen Meeresgott Proteus (Hall, 2004). In der soziologischen Literatur wird eher von Destandardisierung und Individualisierung von Lebensläufen gesprochen (Beck, 1986; Sennett, 1998).

Es gibt zwar eine ganze Reihe von Studien zu «Career Change» (Berufs- oder Stellenwechsel) (Carless & Arnup, 2011; Carrillo-Tudela, Hobijn, She, & Visschers, 2016; Sheldon, 2005) und zu beruflichem Erfolg (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg, 2007), welche interessant sind und durchaus plausible Zusammenhänge zeigen, z.B. zwischen familiärer Herkunft, Intelligenz, Persönlichkeitsmerkmalen und Berufserfolg. Sie genügen aber nicht, da sie zu punktuell angelegt sind und die mögliche Dynamik beruflicher Verläufe nicht adäquat berücksichtigen.

Diese langfristige Perspektive nimmt die Life Course oder Lebenslauf-Forschung auf (Levy & Bühlmann, 2016; Schoon, 2007), 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 (Erikson, 1950; Havighurst, 1948). Donald E. Super hat in den 1980er Jahren ein relativ differenziertes Laufbahnmodell vorgestellt, das bis heute immer verwendet und diskutiert wird. Nach Super besteht die individuelle Entwicklung in einem kontinuierlichen und kumulativen Entwicklungsprozess, der sowohl das ausserberufliche als auch das berufliche Leben beinhaltet (Donald E. Super, 1980, 1993). Er postuliert eine Reihe von Laufbahnmustern und unterscheidet «konventionelle», «stabile» und «instabile» Laufbahnmuster (und zusätzliche Muster bei Frauen wie «stable homemaking»). Gemäss Super können Laufbahnen definiert werden als die *“combination and sequence of roles played by a person during the course of a lifetime”* (1980, p. 282), und berufliche Laufbahnen als *“the sequence or combination of occupational positions held during the course of a lifetime”* (p. 286). Solche Abfolgen von beruflichen Aktivitäten können wie bereits erwähnt bezüglich Mustern analysiert und als *“berufliche Laufbahnmuster”* (oder «occupational career patterns» (OCP)) bezeichnet werden (Savickas, 2002; Donald E. Super, 1980).

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 soll dabei auch auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in einzelnen Berufsfeldern gerichtet werden. Welches sind typische Laufbahnmuster bestimmter Berufsgruppen?

1.4.1.2 Theoretischer Hintergrund

In einem ersten Schritt werden ausgewählte Studien zu beruflichen Laufbahnmustern (Occupational Career Patterns, OCP) präsentiert. Dann werden mögliche Prädiktoren (Antecedents) v.a. aus Kindheit und Jugend für unterschiedliche OCP aufgezeigt. Schliesslich werden Studien zu Konsequenzen (Outcomes) von OCP (wie Lohn, Gesundheit) vorgestellt.

Berufliche Laufbahnmuster

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, OCP zu bestimmen (Huang & Sverke, 2007). So können Laufbahnmuster aufgrund **theoretischer** Überlegungen definiert werden (beispielsweise in Anlehnung an Super). Oder es können auf **empirischer** Basis (beispielsweise mittels Sequenzanalysen) Muster gesucht werden.

Den ersten Ansatz wählten Jepsen und Choudhuri (2001), indem sie auf der Basis von Hollands Typologie (sechs Berufstypen) Berufsverläufe bei amerikanischen High-School Absolventen in 6-Jahres-Abständen von 18 bis 43 Jahren ermittelten. Ein identischer Berufstyp über alle fünf Zeitpunkte ergab einen stabilen Berufsverlauf, ein Wechsel in jungen Jahren wurde als explorative Veränderung definiert, ein späterer Wechsel in den Berufstyp «unternehmerisch» als Aufstiegswechsel; andere Laufbahnmuster wiesen ca. ein Drittel der Abgänger auf.

Der theoretisch fundierte Zugang stösst bei längeren und komplexeren Verläufen an seine Grenzen. Dank neuer methodischer Zugänge wie der Optimal Matching Analysis (OMA), welche Sequenzanalysen ermöglicht, hat das Gebiet der Laufbahnforschung seit gut 20 Jahren eine neue Dynamik erhalten. Mit dieser Methode ist es möglich, berufliche und andere Abfolgen (Kriminalaufbahnen, Familienphasen etc.) über kürzere oder längere Zeit zu analysieren und nach Mustern zu suchen. Die Abfolge von Tätigkeiten oder Zuständen eines Individuums wird jeweils mit denjenigen von anderen Individuen verglichen, und es wird nach Unterschieden gesucht. Ähnliche Verläufe werden zu Mustern gruppiert. Die ursprünglich im Rahmen der Biologie entwickelte Methode hat in den Sozialwissenschaften ab 1995 eine gewisse Verbreitung gefunden (Abbott & Tsay, 2000; Aisenbrey & Fasang, 2010).

Für das Gebiet beruflicher Verläufe wurde kürzlich ein Überblicksartikel veröffentlicht und aufgezeigt, welche methodischen Punkte beachtet werden sollten (Dlouhy & Biemann, 2015). Die Literaturübersicht für den Zeitraum von 1990 bis 2014 weist mehr als 30 peer-reviewed Artikel nach und zeigt auf, dass vor allem seit 2007 immer häufiger Laufbahnen mittels OMA untersucht wurden. Dabei werden meist Verläufe und Muster verschiedener Tätigkeitsarten (Ausbildung, Erwerbsarbeit, Erwerbslosigkeit, Familie) und deren Ausmass (Teilzeit, Vollzeit etc.) analysiert. Zum Übergang vom Bildungs- ins Erwerbssystem wurden in einer britischen Kohorte bei 29-jährigen Männern resp. Frauen unterschiedliche Erwerbs- und Ausbildungsverlaufsmuster identifiziert (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010). In einer anderen Studie in 13 europäischen Ländern (SHARELIFE) konnten sechs Laufbahnmuster (z.B. «traditional», «transitional», «intermittent», «unemployed career») ermittelt werden (Kovalenko & Mortelmans, 2014). In einer deutschen Studie wird die traditionelle Berufslaufbahn mit anderen Laufbahnmustern (Teilzeit, fragmentierte Laufbahn etc.) verglichen (Biemann, Zacher, & Feldman, 2012). Anhand des Swiss Household Panels zeigen Widmer und Ritschard (2009), wie Kohortenzugehörigkeit und das Geschlecht Verlaufsmuster im familiären und im beruflichen Bereich beeinflussen. Dabei kann vor allem bei Frauen von einer De-Standardisierung der beruflichen Laufbahn gesprochen werden (Widmer & Ritschard, 2009). Es liegen auch Studien vor zu verschiedenen Berufsgruppen wie Spitzenmanagern (Biemann & Wolf, 2009), Lehrkräften (Gubler, Biemann, & Herzog, 2017) oder IT-Fachkräften (Joseph, Boh, Ang, & Slaughter, 2012).

Die bislang zitierten Studien stammen meist aus dem Gebiet der Soziologie oder Ökonomie. Dagegen gibt es nur wenige berufspsychologische Untersuchungen, welche beispielsweise auf der Berufstypologie von Holland (1973) oder anderen Konzepten beruhen. Eine Ausnahme bildet eine schwedische Studie, welche die beruflichen Verläufe von Frauen zwischen 16 und 43 Jahren untersuchte (Huang & Sverke, 2007). Die Kategorisierung der Tätigkeiten wurde auf der Basis der ISCO-Berufsklassifikation vorgenommen, ergänzt durch nicht-berufliche Tätigkeiten. Dabei wurden vier Hauptmuster («Upward», «Stable», «Downward», «Fluctuation») gefunden, welche weiter unterteilt werden können in total zehn Muster.

Insgesamt finden sich vielfältige Resultate, sowohl was die vorgefundenen OCP betrifft als auch die Zusammenhänge zu Faktoren aus der Familie, Kindheit und Jugend und auch zu späteren Konsequenzen wie Berufserfolg oder Gesundheitszustand. Diese Vielfalt ist angesichts der unterschiedlichen Disziplinen (v.a. Soziologie, Ökonomie, Psychologie) und angesichts der grossen Heterogenität bei den Strukturierungsmerkmalen (Tätigkeiten, «states») nicht erstaunlich. Trotzdem kristallisieren sich einige Laufbahnmuster heraus, die eher positiv (Aufstieg, kontinuierliche Vollzeittätigkeit) und andere, die eher negativ konnotiert sind (Abstieg, Erwerbslosigkeit). Sie bestätigen zentrale Ergebnisse aus der Status- und Berufserfolgsvorschung (Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007). Sie ergänzen aber den punktuellen und linearen Ansatz durch eine langfristige Betrachtung von Berufsverläufen und die qualitative Differenzierung unterschiedlicher Laufbahnmuster. Die Forschung von OCP ergibt auch eine vorläufige Antwort auf die Frage nach der De-Standardisierung resp. Individualisierung von Berufsverläufen. Der Vergleich verschiedener Kohorten weist auf eine moderate, aber nicht dramatische De-Standardisierung von Verläufen hin (Biemann & Wolf, 2009; Brzinsky-Fay, 2007; Khapova, Vinkenburg, & Arnold, 2009; Phillips, 2015; Scherer, 2001; Schoon, Ross, & Martin, 2009).

Prädiktoren der OCP (Occupational Career Patterns)

Wie können nun OCP vorhergesagt und in Zusammenhang gebracht werden mit Indikatoren aus Kindheit und Jugend? 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.

Eine der wichtigsten und am besten untersuchten Einflussgrössen betrifft die Rolle der **Herkunftsfamilie** für den Karriereverlauf. So zeigen die britischen Birth-Cohort-Studien Zusammenhänge von sozialer Herkunft (Beruf des Vaters resp. der Mutter; Bildungsstand), «Material Hardship» oder auch Alter der Mutter bei der Geburt zu Laufbahnmustern (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Ross, Schoon, Martin, & Sacker, 2009; Schoon, Ross, et al., 2009). Ebenso finden sich Zusammenhänge in einer schwedischen Studie zwischen hohem Berufsstatus der Eltern und stabilen oder aufsteigenden OCP der Töchter (Huang & Sverke, 2007). Ebenso lassen sich in einer schweizerischen Untersuchung zu OCP von Lehrkräften Einflüsse der elterlichen Berufslaufbahnen nachweisen (Gubler et al., 2017). Es gibt allerdings auch vereinzelte Studien, in denen keine Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und den OCP der Kinder vorliegen (Jepsen & Choudhuri, 2001). Der Einfluss des elterlichen Erziehungsstils auf OCP wurde nur selten untersucht. Whiston und Keller (2004) fanden, dass Karriereentwicklung (v.a. Aspirationsniveau) positiv mit einer offenen und unterstützenden Kommunikation zuhause verbunden ist, welche die Autonomie der Kinder fördert (Whiston & Keller, 2004).

Kognitive Fähigkeiten sind in OCP-Studien erstaunlich wenig untersucht worden. Einzig in den britischen Birth Cohort Studies (verbale und perzeptive Fähigkeiten mit fünf Jahren) finden sich Zusammenhänge mit OCP des Aufstiegs (Schoon, Ross, et al., 2009). Indirekte Hinweise ergeben sich aber aus zahlreichen Untersuchungen zum Einfluss von Intelligenz (Kindheit) auf Berufserfolg (Berufsstatus oder Einkommen) im Erwachsenenalter (Andersson, Lovén, & Bergman, 2014; Cheng & Furnham, 2012; Deary et al., 2005; Schoon, 2010).

Werden auch Schulleistungen einbezogen, finden sich wiederum Zusammenhänge in britischen Studien zwischen Schulerfolg im Alter von 10 resp. 16 Jahren und späteren Aufstiegs-mustern (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Schoon et al., 2002). Schliesslich zeigen sich beim **Bildungsabschluss** die erwarteten Unterschiede, indem Personen mit Aufstiegs-mustern höhere Abschlüsse vorweisen (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2010).

Unseres Wissens liegen keine Studien vor, die **Persönlichkeitsmerkmale** (wie die Big Five) mit OCP in Zusammenhang bringen. Deshalb wird hier auf Studien zu Berufserfolg zurückgegriffen, die für berufliche Aufstiegsmuster relevant sein könnten. Roberts und Kollegen (2007) sowie Ng et al. (2005) zeigen in ihren Metaanalysen, dass Persönlichkeitsdimensionen wie Extraversion, Neurotizismus oder Gewissenhaftigkeit eine prädiktive Rolle für den objektiven beruflichen Erfolg (Status, Einkommen) spielen. Weiter steht die Persönlichkeitsdimension Instrumentalität (oder auch Durchsetzungskraft, «Maskulinität») mit dem Anstreben und Erreichen einer späteren Führungsposition in einem signifikanten Zusammenhang (Häfeli, Hättich, Schellenberg, & Schmaeh, 2015; Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007).

Es kann vermutet werden, dass egalitäre **Geschlechtsrolleneinstellungen** sich speziell bei jungen Frauen positiv auf den beruflichen Verlauf (Berufsstatus und Ausbildungsniveau) auswirken. Die einzige Studie, in welcher OCP miteinander verglichen werden, erfasste die Wertvorstellungen bezüglich Familie und Beruf erst im mittleren Erwachsenenalter (Huang, El-Khoury, Johansson, Lindroth, & Sverke, 2007).

Wir vermuten schliesslich, dass das **Geschlecht** (Gender) ein wichtiger Einflussfaktor ist. In verschiedenen Studien finden sich unterschiedliche OCP bei Frauen und Männern (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Biemann et al., 2012; Schoon, Ross, et al., 2009). Dies hängt mit den immer noch ausgeprägten Geschlechtsrollen in vielen Ländern zusammen, welche unterschiedliche Berufspräferenzen als auch traditionelle Rollenaufteilungen bezüglich Beruf/Familie beinhalten. Obwohl sich vieles verändert hat und Frauen beispielsweise ähnliche Erwerbsquoten aufweisen wie Männer und bezüglich Bildungsabschlüssen aufgeholt bzw. Männer überholt haben, lassen sich in vielen westlichen Ländern (und speziell auch in der Schweiz) noch viele Geschlechtsunterschiede in der Arbeitswelt feststellen (BFS, 2008). Zudem bleiben Haushalt und Kinderbetreuung immer noch zu überwiegenden Teilen «Frauensache». Berufsfremde Unterbrüche aufgrund von Hausarbeit und Kinderbetreuung dürften sich negativ auf die berufliche Karriere und den späteren Berufserfolg auswirken (Buchmann, Kriesi, Pfeifer, & Sachhi, 2002; Carrillo-Tudela et al., 2016). In der Soziologie wird von einem «Motherhood Penalty» gesprochen, wobei die Kinderzahl und das Alter der Frauen beim ersten Kind besonders relevant scheinen (Anyadike-Danes & McVicar, 2010; Kahn, García-Manglano, & Bianchi, 2014).

Ergebnisse/Outcomes unterschiedlicher Laufbahnmuster

Die Lebenslaufforschung und der Developmental-Contextual Ansatz gehen davon aus, dass sich Laufbahnmuster auch auf berufsnahe Merkmale wie Laufbahnerfolg (Status, Einkommen, Arbeitszufriedenheit), aber ebenso auf andere Lebensbereiche (Lebenszufriedenheit, Wertvorstellungen etc.) und generell auf die Persönlichkeit auswirken können (Roberts et al., 2007; Schoon, 2007; D. E. Super, Savickas, & Super, 1996). Es finden sich zwar einige Studien zu diesen Fragen, aber es gibt auch erhebliche Lücken.

Bei den berufsnahen Merkmalen wird unterschieden zwischen subjektivem und **objektivem Berufserfolg** (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2010, 2014). In einer belgischen Studie finden Kovalenko und Mortelmans (2014) Unterschiede zwischen OCP, indem sich Erwerbslosigkeit bei Männern und unterbrochene Berufslaufbahnen bei Frauen (gegenüber «traditional» und «transitional» OCP) negativ auf Einkommen oder Hausbesitz auswirken. Auch Joseph et al. (2012) stellen je nach IT-Laufbahnmuster unterschiedliche Einkommen fest. Bei schwedischen Frauen konnte ein höherer Berufsstatus bei Vollzeit- oder aufsteigenden Karrieremustern beobachtet werden (Huang et al., 2007).

Subjektiver Berufserfolg wird meist als Arbeits- oder Laufbahnzufriedenheit beschrieben. Jepsen und Choudhuri (2001) beobachteten, dass Personen mit «wechselndem» im Vergleich zu «stabilen» Laufbahnmustern zufriedener mit ihrer Berufslaufbahn waren. Auch Kovalenko & Mortelmans (2014) finden Unterschiede, vor allem tiefere Werte bei Erwerbslosigkeit bei Männern und unterbrochenen Berufslaufbahnen bei Frauen (gegenüber «traditional» und «transitional» OCP). In der schwedischen Studie von Huang und Sverke (2007) zeigen «Entrepreneurs» und «Professionals» höhere intrinsische Arbeitszufriedenheit als Frauen in «low-level» Berufen.

Bei unternehmerisch tätigen Frauen ist die **Wahrnehmung der Arbeit** (z.B. Kontrolle über Arbeitszeiten) positiver als bei anderen OCP (Huang & Sverke, 2007). Das Konzept der **beruflichen Anpassungsfähigkeit** (Career Adaptability) ist in den letzten Jahren im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Veränderungen und Arbeitsplatzanpassungen zentral geworden (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Obwohl unseres Wissens keine Studien zu OCP vorliegen, kann erwartet werden, dass Aufstiegs- oder Veränderungsmuster mit höherer beruflicher Anpassungsfähigkeit einhergehen als stabile Muster.

Ob die **Lebenszufriedenheit** ebenfalls von OCP beeinflusst wird, ist eine offene Frage. In einer schwedischen Studie bei 43-jährigen Frauen fanden sich eher geringe Unterschiede (Johansson, Huang, & Lindfors, 2007). In einer 3-Länder-Studie (Estland, Finnland, Grossbritannien) zeigen sich Einflüsse von beruflicher Karriere und Familienformen auf die Lebenszufriedenheit (Schoon, Hansson, & Salmela-Aro, 2005). Auch zu **Wohlbefinden und der Gesundheit** gibt es nur wenige Studien und die dort gefundenen Unterschiede sind eher gering. Frauen in unqualifizierten Jobs und berufstätige Mütter fallen bei einzelnen Skalen durch problematischere Werte (z.B. höherer mentaler Distress) auf als Frauen mit Vollzeit- oder aufsteigenden Karrieremustern (Huang et al., 2007; Johansson et al., 2007).

Es gibt Hinweise aus der Literatur zu Berufserfolg (Roberts et al., 2007; Ng et al., 2005 ab), dass **Persönlichkeitsdimensionen** wie Gewissenhaftigkeit oder Instrumentalität (u.a. Durchsetzungskraft) durch beruflichen Aufstieg verstärkt werden könnten. Ebenso könnten **Geschlechtsrolleneinstellungen** besonders bei Frauen durch OCP verändert werden können, speziell wenn eher familienorientierte oder berufliche Laufbahnen gewählt wurden (Huang et al., 2007).

1.4.1.3 Fragestellungen

Das vorliegende Projekt versucht im Rahmen einer Längsschnittstudie vom 15. bis zum 52. Lebensjahr berufliche Laufbahnmuster (OCP) zu identifizieren. Sind die Muster eher von Stabilität oder Wechseln geprägt? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Ein besonderer Fokus soll dabei auch auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in einzelnen Berufsfeldern gerichtet werden. Welches sind typische Laufbahnmuster bestimmter Berufsgruppen?

In einem zweiten Schritt sollen Prädiktoren und Outcomes von OCP untersucht werden: Welches sind die wichtigsten Einflussfaktoren, die OCP bei Frauen und Männern erklären können? Zudem sollen Konsequenzen (Outcomes) unterschiedlicher Laufbahnmuster im beruflichen und privaten Bereich aufgezeigt werden.

1.4.1.4 Methode

Damit Berufslaufbahnen und berufliche Entwicklungen vom 16. bis zum 52. Lebensjahr untersucht werden können, wurden die beruflichen Verläufe in unserer Studie so detailliert als möglich erhoben. Da die Befragungen in grösseren Abständen stattfanden, wurden die beruflichen Verläufe in Form von «Life Graphs» erhoben. Die Befragten sollten auf einer Zeitachse die wichtigsten beruflichen und ausserberuflichen Aktivitäten festhalten. Diese Angaben wurden nach einer häufig verwendeten Berufsnomenklatur kodiert, der International Standard Classification of Occupations (ISCO) (ILO, 2012). Damit können die Berufe in klar definierte Tätigkeiten entsprechend ihren Aufgaben und Pflichten eingeteilt werden (mit einem 4-stelligen Kode).

Auf der Ebene der grösseren 1-stelligen Berufshauptgruppen lassen sich folgenden Kategorien unterscheiden: 1 Führungskräfte, 2 Professionals (akademische Berufe u. ä.), 3 Associated Professionals (Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe), 4 Bürokräfte und verwandte Berufe, 5 Dienstleistungs- und Verkaufsberufe, 6 Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, 7 Handwerks- und verwandte gewerbliche Berufe, 8 Bediener von Anlagen/Maschinen und Montageberufe, 9 Hilfsarbeitskräfte. Die neun ISCO-Hauptkategorien wurden ergänzt durch nicht-berufliche Kategorien: 10 Familie, 11 Arbeitslosigkeit/Krankheit, 12 andere Tätigkeiten (Reisen etc.), 13 Aus- und Weiterbildung.

Nach aufwändigen Kodierungsarbeiten liegen für 582 der 806 Personen (72.2%) vollständige Verläufe für den ganzen Zeitraum in Monatseinheiten (total 434 Angaben pro Person) vor.

Wie oben aufgezeigt ist der Forschungsstand im berufspsychologischen Bereich der OCP eher lückenhaft. Deshalb haben wir uns für ein breites, exploratives Vorgehen entschieden und zwei unterschiedliche methodische Zugänge gewählt.

1) Theoretisch festgelegte Laufbahnmuster und 2) empirisch eruierte Laufbahnmuster. Der erste Ansatz geht von theoretischen Modellen zur beruflichen Laufbahn aus, der zweite Ansatz von den empirischen Daten (Widmer & Ritschard, 2009). Da die Analyse zu beruflichen Laufbahnen ein zentrales Thema der Studie «Kontinuität und Wandel» darstellt, wurden beide Analysen durchgeführt, was eine differenzierte Darstellung der Berufsverläufe mit ihren Determinanten ermöglicht.

Die verwendeten Instrumente und untersuchten Dimensionen wurden in Kapitel 1.2.3 beschrieben.

1.4.1.5 Studie I: Theoretisch festgelegte Laufbahnmuster

In einer ersten Analyse wurden aufgrund theoretischer Überlegungen Laufbahnmuster definiert (Huang & Sverke, 2007; D. E. Super, Savickas, & Super, 1996): Folgende Muster wurden auf der Basis der ISCO-Systematik gebildet: Stabiles Muster, horizontale Wechsel, Aufstiegsmuster, Abstiegs muster, Fluktuierendes Muster (Verläufe mit auf- und absteigender Mobilität), sowie ein Muster mit mehreren Unterbrüchen aufgrund von Mutterschaft bei den Frauen. Bei der theoretisch konzipierten Analyse wurden 5-Jahres-Abstände gelegt, um die Datenkomplexität zu reduzieren. Da diese Ergebnisse bereits publiziert wurden (Schellenberg, Krauss, Hättich, & Häfeli, 2016), sollen sie hier lediglich zusammengefasst und exemplarisch einige Ergebnisse dargestellt werden. Zur Prüfung der Gruppenunterschiede wurden ANOVAs (univariate F-Tests) und bei signifikanten Gruppenunterschieden Post-Hoc-Vergleiche gerechnet.

Es zeigte sich, dass Männer am häufigsten ein Aufstiegsmuster aufweisen (48.7%), gefolgt vom Muster fluktuierende Verläufe (21.7%). Frauen hingegen haben am häufigsten ein Muster mit mehreren Unterbrüchen aufgrund von Mutterschaft (28.4%), gefolgt von stabilen Berufsverläufen (28.1%).

Ein zweiter Teil der Studie befasste sich mit den Prädiktoren für die gefundenen Berufsverläufe. In Anlehnung an das entwicklungspsychologische Modell von Vondracek, Lerner & Schuleberg (1986) wurde nach den Determinanten der unterschiedlichen Muster gefragt, mit dem Fokus auf dem Elternhaus (Whiston & Keller, 2004), Aspekten verschiedener Lebensbereiche (Familie, Kinder) und persönlichen Merkmalen (wie Intelligenz). Auch Whiston und Keller (2004) fanden, dass Karriereentwicklung (v.a. Aspirationsniveau) positiv mit einer offenen und unterstützenden Kommunikation zuhause verbunden ist, welche die Autonomie der Kinder fördert.

Das Elternhaus (Qualität der Beziehung zu den Eltern, Erziehungsverhalten) spielt für die berufliche Entwicklung eine wichtige Rolle: v.a. bei den Männern wirkt sich sowohl eine höhere Herkunftsschicht also auch der Erziehungsstil «Autonomie versus Kontrolle» günstig auf die Muster «Aufstieg» und «Fluktuierendes Muster» aus (Tabelle 1). Bei den Männern erwies sich die Intelligenz auch als eine entscheidende Determinante für die Berufsverläufe. Hohe Intelligenz geht auch nach Ergebnissen der Literatur mit einer grösseren Bereitschaft für Weiterbildungen und einer häufigeren Übernahme von Führungsaufgaben einher (z.B. Spiess Haldi, 2009).

Tabelle 1: Determinanten verschiedener OCP's: Mittelwerte, Univariate F-Tests und Post-hoc-Vergleiche, Männer

	Stability (1)	Horizontal changes (2)	Upward career (3)	Downward career (4)	Fluctuating pattern (5)	ANOVA		Post-hoc comparison
						F	η^2	
Parenting style								
Mother control	2.74	4.03	2.57	3.33	2.75	1.13*	.051	3, 5 < 2
Mother stimulation	3.26	2.79	2.64	3.5	3.12	1.29	.019	
Mother warmth	6.29	5.88	6.2	4.66	6.15	0.32	.017	
Intelligence	5.15	4.06	5.65	5.33	6.02	5.3**	.075	3, 5 > 2
Life roles								
Number of children	1.52	1.88	1.79	1.50	1.67	0.56	.008	

Post-hoc-test (equal variances: Bonferroni post hoc tests, unequal variances: Dunnett-T3)

* p < .05, ** < .01

Einflussfaktoren aus der Jugendzeit wirken sich v.a. bei den Männern auf die Berufsverläufe aus. Bei den Frauen zeigte sich, dass neben dem Einfluss des Elternhauses Faktoren der eigenen Lebensplanung eine vergleichsweise grössere Rolle spielen: Es zeigte sich beispielsweise, dass «Aufwärts-Mobilität» mit einem grösseren «Job-Involvement» (z.B. grösseres Arbeitspensum), einem tieferen familiären Engagement (z.B. tiefere Anzahl Kinder) und einer höheren Investition in die Ausbildung (höhere Aus- und Weiterbildung) zusammenhängt.

Bezüglich «Outcomes» fällt auf, dass Aufwärtsmobilität mit günstigeren Konsequenzen verbunden ist (höheres Einkommen, höheres «Motivierungspotential bei der Arbeit») – dies im Vergleich zu absteigenden Mustern und den horizontalen Wechslern. Das Muster «Fluktuierend» zeigt bei den Männern teilweise auch günstige Konsequenzen: «Individuals are regarded as being flexible and free; they are always ready to learn something new, and they look for inner satisfaction.» (Schellenberg et al., 2016, p.18). Bei den Frauen zeigt sich wei-

ter, dass sich das „Investment“ in Lebensbereiche auch auf die Zufriedenheit auswirkt: Familienorientierte Frauen sind mit der Situation zuhause besonders zufrieden, Karriereorientierte Frauen mit ihrer beruflichen Situation (Tabelle 2).

Tabelle 2: Konsequenzen verschiedener Laufbahnmuster: Mittelwerte, Univariate F-Tests und Post-hoc-Vergleiche, Frauen

	Stability (1)	Hori- zontal changes (2)	Up-ward career (3)	Down- ward career (4)	Fluctuat- ing pat- tern (5)	Family Pattern (6)	ANOVA		Post-hoc com-parison
							F	η^2	
Income (median)	85.357	50.000	97.500	69.500	70.000	63.750	7.06**	.136	3 > 1, 2, 4, 5, 6
Satisfaction with life scale	4.43	4.63	4.83	4.16	4.16	4.59	3.19*	.052	3 > 5
Satisfaction with ...									
Job	8.07	7.43	8.32	7.67	8.20	8.05	0.82	.013	
Family	8.37	9.07	8.69	8.83	8.56	9.25	2.99*	.047	6 > 1
Financial situation	7.36	7.50	7.98	6.89	6.93	7.60	1.34	.021	
Health	7.28	7.57	7.85	6.89	7.37	7.97	1.82	.028	
Work									
Motivat. potential	3.85	3.47	3.98	3.67	3.82	3.75	3.02*	.058	3 > 2
Level of employ- ment	70.18	69.64	78.87	61.36	70.49	58.23	4.74**	.084	6 < 1, 3

Post-hoc-test (equal variances: Bonferroni post hoc tests, unequal variances: Dunnett-T3)

* p < .05, ** < .01

Aus der Studie können verschiedene **Schlussfolgerungen** gezogen werden: Berufliche Mobilität in Karriereverläufen ist gut sichtbar, unter anderem durch die häufige Verbreitung von Mustern wie «Fluktuierend». Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern ist immer noch deutlich unterschiedlich: Frauen sind in «aufsteigenden Laufbahnmustern» und Führungspositionen untervertreten. Prädiktoren für die Verläufe stammen bei den Männern zu einem Teil aus dem Bereich der Herkunftsfamilie (z.B. Förderung in Autonomie). Bei den Frauen sind andere Faktoren ausschlaggebend, wie hauptsächlich die familiäre Situation (Anzahl Kinder). Auch andere Studien zeigen, dass bei Frauen und Männern unterschiedliche Einflussbereiche aus der Jugendzeit für den Laufbahnverlauf bedeutsam sind (z.B. Erreichen des späteren Berufsstatus, Häfeli et al. 2015). Bei beiden Geschlechtern sind jedoch Muster wie «aufsteigend» und «fluktuierend» mit positiven Konsequenzen verbunden, wie höheres Einkommen, höheres Motivierungspotential bei der Arbeit und grössere Lebenszufriedenheit. Frauen und Männer sollten hier gleichwertige Chancen haben, eine Laufbahn mit möglichst vielen positiven Konsequenzen einzuschlagen. Nötig sind Karrieremodelle für Frauen, welche unter Berücksichtigung der gesamten Lebenssituation Möglichkeiten des Aufstieges aufzeigen (vgl. auch Lee, 1994; Lee et al., 2009).

1.4.1.6 Studie II: Empirisch eruierte Laufbahnmuster

In einem zweiten Schritt wurden Laufbahnmuster mittels Sequenzanalysen gesucht (Optimal Matching Analysis und entsprechenden Clusteranalysen). Für die Berechnungen wurden die Angaben in halbjährlichen Abständen berücksichtigt, sodass für den gesamten 36-jährigen Verlauf 73 Angaben vorhanden sind.

Die Suche nach beruflichen Verlaufsmustern wurde mittels Sequenzanalysen durchgeführt (Optimal Matching Analysis und entsprechenden Clusteranalysen), welche im Abschnitt zum Forschungsstand kurz beschrieben wurden. Eine wichtige Entscheidung beim Vergleich der Sequenzen betrifft die Bestimmung der Substitutions- und Indelkosten (Abbott & Tsay, 2010, Dlouhy & Biemann, 2015): Es gibt Studien, in welchen alle Kosten mit derselben Zahl gesetzt werden, da nicht genügend theoretische Gründe für unterschiedliche Kostenannahmen vorliegen. In vielen Studien werden aber aufgrund theoretischer oder statistischer Annahmen unterschiedliche Kosten eingesetzt. Meist wird theoretisch argumentiert (Huang & Sverke, 2007) mit inhaltlichen Abständen und entsprechenden Kosten. Oder es wird aufgrund der statistischen Häufigkeit (frequency-based operations cost) gewichtet. Allerdings finden Anyadike Danes & Mc Vicar (2010) und andere Autoren keine grossen Unterschiede zwischen den verschiedenen Vorgehensweisen (Biemann & Datta, 2014; Studer & Ritschard, 2016).

Wir entschieden uns für die Methode der gleichgesetzten Kosten (LCS Metric) (*The LCS dissimilarities metric is defined from the length of the longest common subsequence and is equivalent to OM with an indel of 1 and a unique substitution cost of 2*). Dieses Vorgehen ergab sehr ähnliche Ergebnisse wie die Methode mit geschätzten Indel- und Substitutionskosten aufgrund der statistischen Häufigkeit. Die Analysen wurden mit den Statistikprogrammen TraMineR (Gabadinho, Ritschard, Müller, & Studer, 2011), ENREF_20 und WeightedCluster packages (Studer, 2013) durchgeführt.

Die nach Geschlecht getrennten Berechnungen lieferten bei den Frauen eine 6er Lösung, bei den Männern eine 8er-Lösung, wobei aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit hier die ebenfalls vertretbare 6er-Lösung präsentiert wird. Mit diesen Analysen konnten sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche Laufbahnmuster gefunden werden. Zur Prüfung der Gruppenunterschiede wurden ANOVAs (univariate F-Tests) und bei signifikanten Gruppenunterschieden Post-Hoc-Vergleiche gerechnet.

Berufliche Laufbahnmuster bei Frauen

Die Ergebnisse der Sequenzanalysen sind in Häfeli, Hättich, Schellenberg & Krauss (2017) dokumentiert. Vier der sechs Muster bei den Frauen lassen sich durch grosse Kontinuität in der jeweiligen ISCO-Hauptkategorie charakterisieren, wobei sich durchaus mehr oder minder ausgeprägten Familienphasen beobachten lassen (vgl. Abbildung 2). Die Familienphase ist bei einem Laufbahnmuster allerdings so dominant, dass sich eine eigene Gruppe herauskristallisierte. Schliesslich findet sich ein Muster („Führungskräfte), welches durch Aufstieg geprägt ist.

Familie (Kategorie 10, Familie)

Jede fünfte Frau kann als «Familienfrau» bezeichnet werden, denn sie unterbricht - meist zwischen 30 und 40 - für längere Zeit die Berufstätigkeit. Ca. ein Drittel startet die Familienphase bereits mit 25 Jahren, mit 35 sind es 75% Familienfrauen, mit 45 ist es immer noch ein Drittel, mit 52 noch jede sechste. Vor und nach der Familienphase ist diese Gruppe berufstätig und zwar in einem breiten Spektrum an Berufen. Viele steigen im selben Beruf wieder ein, allerdings gelingt dies nicht immer. Die Kategorien der anspruchsvollen Berufe und der Dienstleistungsberufe nehmen denn auch ab; dagegen nehmen «einfache Tätigkeiten» oder Arbeitslosigkeit/Krankheit zu.

Führungskräfte (ISCO-Kategorie 1, Manager)

Diese heterogene und relativ kleine Gruppe (7%) startet ihre Karriere mit einer Berufslehre, v.a. KV oder Gesundheit, aber auch im Gastgewerbe oder Verkauf. Zwei Drittel bilden sich dann weiter, meist auf Stufe Höhere Berufsbildung oder Fachhochschule. Sie übernehmen ab dem Alter von 30-35 Jahren zunehmend Leitungspositionen im Gesundheitsbereich, im

kaufmännischen oder Dienstleistungssektor (Führung eines Restaurants, Verkaufsgeschäfts etc).

Anspruchsvolle Berufe (ISCO-Kategorie 3, Associate professionals)

Diese grösste Gruppe umfasst fast ein Drittel aller Frauen. Die meisten starten ihre berufliche Karriere bereits in einem anspruchsvollen Beruf und behalten diesen auch im weiteren Berufsleben bei: Ein Drittel findet sich von Lehrbeginn an in kaufmännischen Berufen, ein weiteres Drittel in den Gesundheitsberufen. Ca. ein Viertel erlernt jedoch zu Beginn einen weniger anspruchsvollen Beruf (wie Büroangestellte), absolviert aber später eine anforderungsreichere Ausbildung. Manche Frauen dieser Gruppe schalten für kürzere Zeit eine Familienphase ein.

Verkauf, Dienstleistungen (ISCO-Kategorie 5, Services, Sales)

In dieser Gruppe, welche 20% umfasst, finden sich viele Verkäuferinnen (ein Drittel), aber auch Coiffeusen, Servicefachangestellte, Kleinkindererzieherinnen und auch andere Berufe. Die Familienphase ist bei dieser Gruppe, nach den Familienfrauen, am ausgeprägtesten. Nach der Familienphase nehmen viele ihre vorherige oder eine ähnliche Tätigkeit im Dienstleistungsbereich wieder auf. Einzelne haben eine 2. Ausbildung absolviert und wechseln in den kaufmännischen oder Gesundheitsbereich.

Bürokräfte und verwandte Berufe (ISCO-Kategorie 4, Clerical support)

Diese kleine Gruppe (7%) hat meist eine Ausbildung als Büroangestellte, Betriebsassistentin bei der Post/SBB oder als Schaltdienst bei der Post absolviert. Manche unterbrechen wegen Mutterschaft ihre Berufstätigkeit und steigen später wieder ein. Mit 52 Jahren sind alle fast noch in ihrem Berufsfeld tätig.

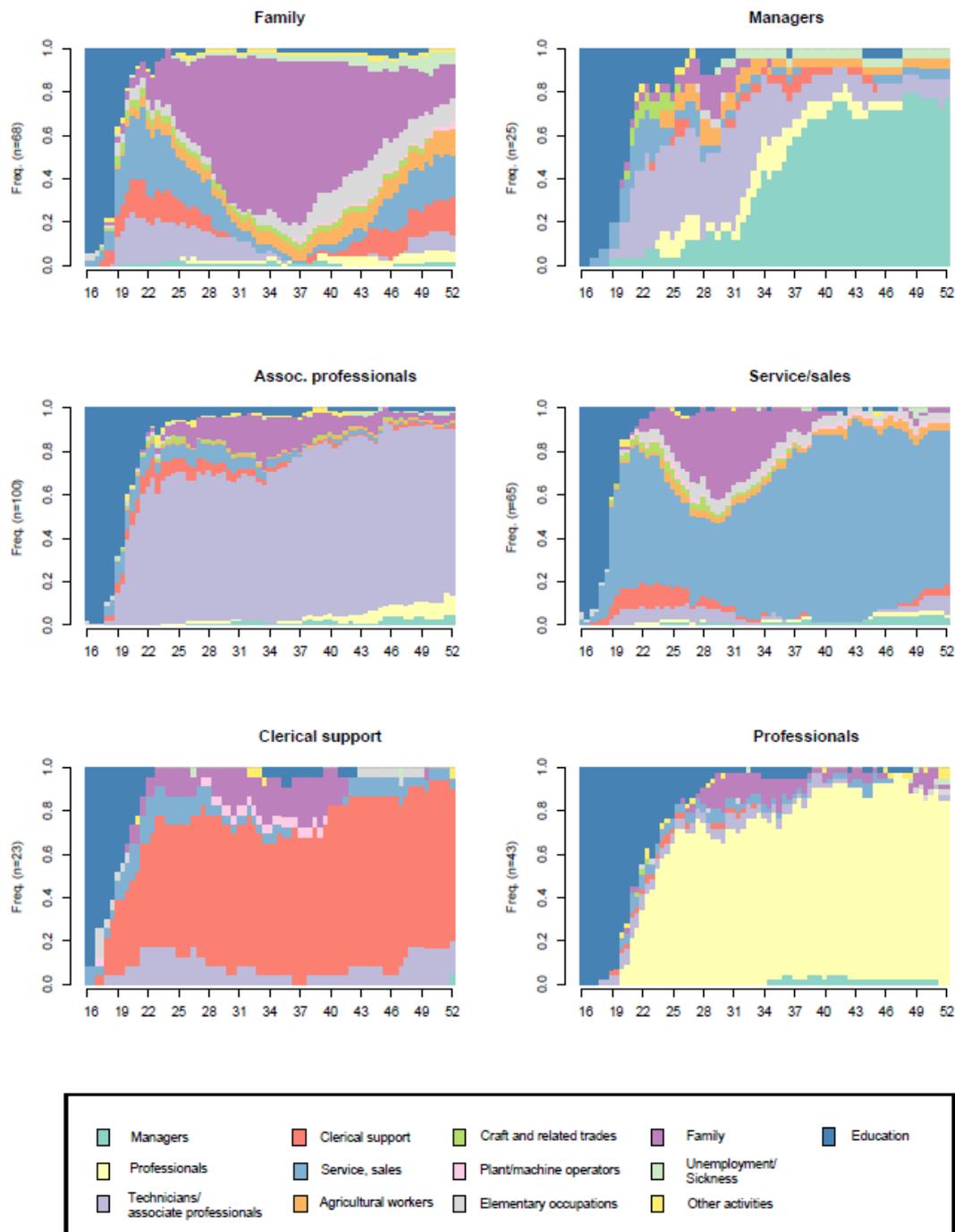


Abbildung 2: Laufbahnmuster bei den Frauen

Lehr- und Sozialberufe (ISCO-Kategorie 2, Professionals)

In dieser Gruppe, welche 14% umfasst, finden sich viele Lehrpersonen oder Angehörige sozialer Berufe (plus einzelne Akademikerinnen). Sie zeichnet sich durch eine grosse Kontinuität in ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Wenn überhaupt, unterbrechen die meisten ihre Berufstätigkeit nur kurz aufgrund familiärer Verpflichtungen. Manche bilden sich weiter und spezialisieren sich. Einzelne stossen via Zweitausbildung zu dieser Gruppe.

Berufliche Laufbahnmuster bei Männern

Bei den Männern lassen sich vier der sechs Muster durch ausgeprägte Wechsel charakterisieren: von einer Berufslehre zu einer Managementposition, zu einer anspruchsvollen Position im mittleren Kader, zu Akademiker/Professionals oder auch von einem Berufswechsel (Sekundärberuf). Lediglich zwei Muster – handwerklich, gewerblich-technische Berufe und Bürotätigkeiten – weisen eine grosse Kontinuität auf (vgl. Abbildung 3).

Bediener von Anlagen/Maschinen (ISCO-Kategorie 8, Plant/machine operators)

Diese kleine Gruppe (6.4% aller Männer) umfasst v.a. Chauffeure (Lastwagen, Bus, Tram) und Lokomotivführer. Diese Berufe können nicht direkt nach der obligatorischen Schule ausgeübt oder erlernt werden, bedingen also eine Erstausbildung in einem anderen Beruf. Zusätzlich finden sich in dieser Gruppe einige Personen mit längeren Phasen in der Landwirtschaft oder im Dienstleistungssektor.

Führungskräfte (ISCO-Kategorie 1, Managers)

Mehr als ein Viertel (28%) der Männer unserer Stichprobe gehört zu diesem Laufbahnmuster. Eine Führungsposition wird natürlich nicht gleich zu Beginn der Laufbahn eingenommen. Praktisch alle starten mit einer Berufslehre, viele davon in einem anspruchsvollen Beruf. Fast drei Viertel absolvieren dann aber im Alter zwischen 20 und 30 eine weitere Ausbildung, vor allem eine höhere Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung) oder eine Fachhochschule. Dadurch eröffnen sich vielfältige Führungspositionen.

Bürokräfte und verwandte Berufe (ISCO-Kategorie 4, Clerical support)

Diese kleine Gruppe (6.4%) hat meist eine erste (oder auch zweite) Ausbildung als Büroangestellter, Betriebsassistent bei der Post oder SBB, als Briefträger oder Logistiker. Mit 52 Jahren sind viele noch in ihrem Beruf tätig, einzelne als Vorgesetzte. Ein paar wenige haben den Beruf gewechselt oder sind krank oder arbeitslos geworden.

Professionals/akademische Berufe (ISCO-Kategorie 2, Professionals)

Im Unterschied zur recht homogenen Gruppe bei den Frauen (Lehr- und Sozialberufe) sind die «Professionals» (20%) bei den Männern deutlich heterogener zusammengesetzt: Neben Lehrpersonen und sozialen Berufen finden sich Ingenieure, Architekten, Informatiker, Ärzte etc. Nur gerade 20% kommen auf direktem Weg (nach einem Studium) in ihren Beruf. Die anderen absolvieren zuerst eine meist anspruchsvolle Berufsausbildung, z. B. als kaufmännische Angestellte oder in einem technischen Beruf. Später studieren sie dann meist an einer Fachhochschule.

Handwerkliche und verwandte gewerblich-technische Berufe (ISCO-Kategorie 7, Crafts and related trades)

Die Berufe dieser Kategorie (7) sind bei den Männern mit Abstand am beliebtesten. Allerdings wurde bereits oben festgestellt, dass sich viele von ihrem ursprünglichen Lehrberuf verabschieden und sich spezialisieren oder weiterqualifizieren und aufsteigen. Nur gerade 17% (ca. ein Drittel der Ursprungsgruppe) finden sich noch in der Kategorie der handwerklichen und gewerblich-technischen Berufe. Sie bleiben ihrem Beruf treu, arbeiten später teilweise auch in Vorgesetztenpositionen. Nur 25% absolvieren eine 2. Ausbildung.

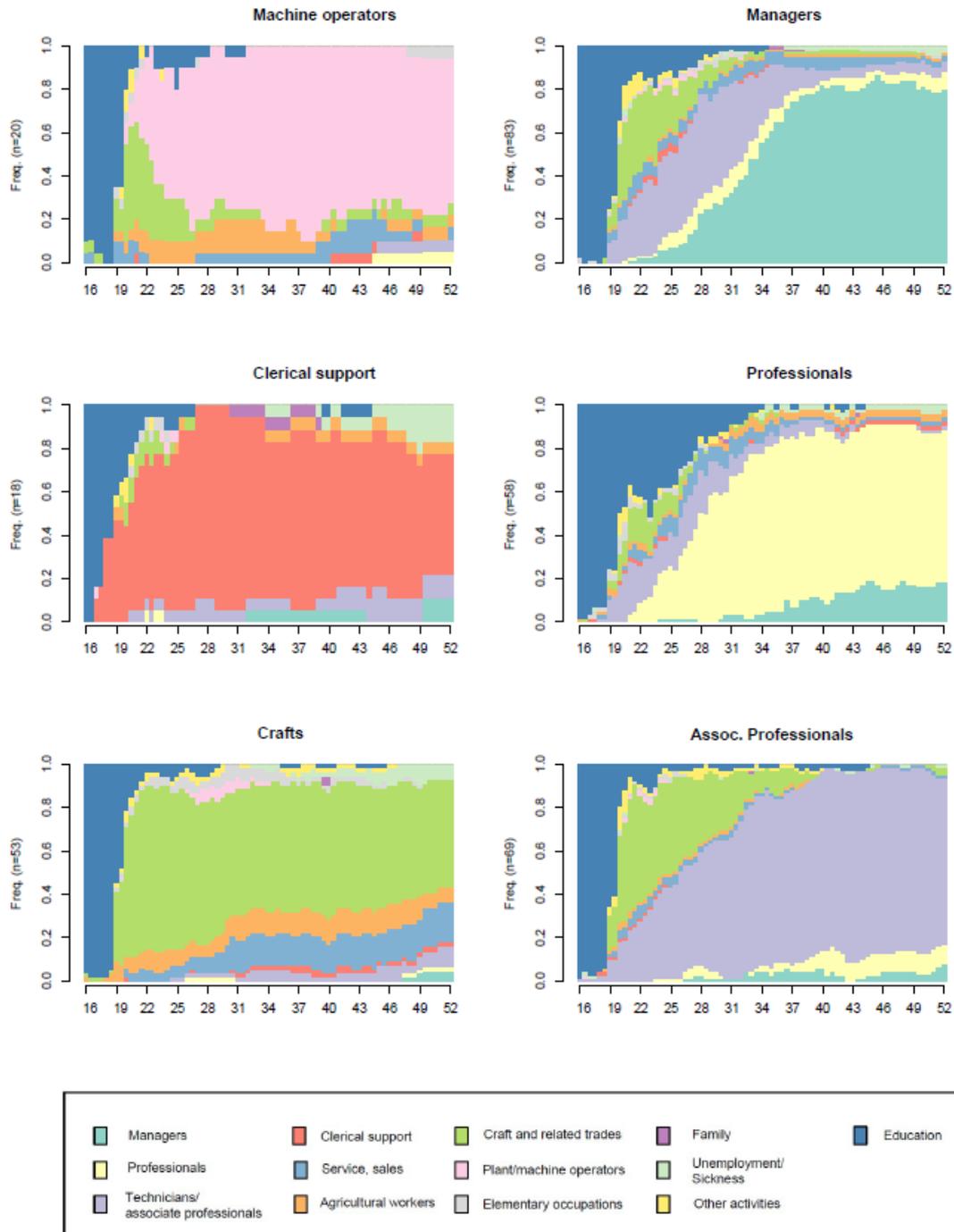


Abbildung 3: Laufbahnmuster bei den Männern

Techniker und andere anspruchsvolle Berufe (ISCO-Kategorie 3, Technicians, Associate Professionals)

Auch in dieser zweitgrössten Gruppe (23%) wird in den meisten Fällen in einer anderen Berufskategorie (7) gestartet als der späteren Position: Handwerkliche, gewerbliche und technische Lehren stehen zumeist am Anfang. Anschliessend wird von knapp der Hälfte eine 2. Ausbildung absolviert, meist im Sinne höherer Berufsbildung (Berufsprüfungen z. B. als Techniker) oder sogenannte Sekundärberufe. Ca. ein Viertel hat aber bereits zu Beginn eine anspruchsvolle Berufslehre absolviert. In der zweiten Hälfte der Berufskarriere werden dann Positionen wie Vorarbeiter, Werkmeister, Polier oder technischer Spezialist eingenommen.

Prädiktoren und Konsequenzen der Laufbahnmuster

Wie lassen sich nun die Laufbahnmuster erklären? Gibt es **Prädiktoren** aus der Jugend (mit 15 Jahren) oder aus späteren Phasen, nach welchen sich die Gruppen unterscheiden?

Der familiäre Hintergrund, hier die **sozioökonomische Schichtzugehörigkeit**, erweist sich bei den Männern als Unterscheidungsmerkmal: Die Gruppe der Professionals/Akademiker stammt aus höheren sozialen Schichten als diejenigen der anderen Gruppen (vgl. Tabelle 3).

Die **kognitiven Fähigkeiten** der Jugendlichen könnte ebenfalls ein wichtiger Prädiktor sein. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen und zwar jetzt bei beiden Geschlechtern: So sind die kognitiven Fähigkeiten bei der Gruppe der Professionals gegenüber den meisten Vergleichsgruppen signifikant höher. Schliesslich unterscheidet sich der höchste erreichte Bildungsabschluss ebenfalls deutlich: Professionals sind am höchsten, Führungskräfte bereits signifikant tiefer, beide aber wiederum deutlich höher als die vier anderen Gruppen.

Tabelle 3: Unterschiede bei Frauen zwischen Laufbahnmustern bei ausgewählten Prädiktoren (Mittelwerte, univariate F-Tests und post-hoc Vergleiche)

WOMEN	Man-agers (1)	Pro-fes-sio-nals (2)	As-soc. Prof. (3)	Clerical Support (4)	Service/Sales (5)	Family (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post-hoc comparison
Parental SES 15	2.82	3.25	2.78	2.43	2.56	2.61	1.87	.032	
Intelligence 15	5.6	6.4	5.3	5.0	4.8	4.7	5.14***	.080	2 > 3,5,6
Conscientiousn. 15	-.56	0.12	-.10	-1.29	-.43	-.26	2.33*	.036	ns
Instru-mentality 15	0.46	0.51	0.51	-.14	0.11	-.32	2.19	.037	
Wom. role 15	75.1	74.9	73.3	72.9	67.8	69.1	4.80***	.075	2,3>5
Status 19	46.09	65.35	50.41	45.16	34.21	38.70	36.21***	.380	2>1,3,4,5,6; 3>5,6; 4>5
Educ. Level	3.05	4.45	2.49	2.05	2.07	1.90	50.02***	.456	2 > 1,3,4,5,6, 1>4,5,6; 3>6

Tabelle 4: Unterschiede bei Männern zwischen Laufbahnmustern bei ausgewählten Prädiktoren (Mittelwerte, univariate F-Tests und post-hoc Vergleiche)

MEN	Managers (1)	Professionals (2)	Technic./ Ass. Prof. (3)	Clerical Support (4)	Machine Operators (5)	Crafts (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post-hoc comparison
Parental SES 15	2.91	3.55	2.63	2.00	2.59	2.42	6.00***	.105	2>3,4,6
Intelligence 15	5.5	6.3	5.8	4.4	4.2	4.6	5.57***	.098	2>4,5,6
Conscientiousn. 15	0.40	0.44	0.28	0.95	0.21	-.05	0.78	.013	
Instrumentality 15	1.05	0.97	0.73	1.13	0.73	0.90	0.56	.016	
Wom. role 15	64.6	68.4	63.1	64.4	60.1	64.0	3.18**	.056	2>3,5
Status 19	38.11	50.91	38.00	37.98	26.98	28.08	16.20** *	.229	2>1,3,5,6; 1,3>5,6
Educ. Level	3.04	4.22	2.64	2.06	2.00	2.15	31.06** *	.317	2>1,3,4,5,6; 1>4,5,6

Anmerkungen: Post-Hoc-Test (equal Variances: Bonferroni post-hoc Tests, unequal variances: Dunnett-T3). *p < .05, ** < .01, *** < .001

Es wurde angenommen, dass sich die OCP bei den **Persönlichkeitseigenschaften** – im Sinne der Big Five ergänzt durch Instrumentalität resp. Expressivität - unterscheiden würden. Es zeigen sich allerdings bei den im Jugendalter erfassten Dimensionen kaum signifikanten Gruppenunterschiede (in Tabelle 4 sind nicht alle Dimensionen aufgeführt). Lediglich bei den weiblichen Jugendlichen findet sich ein signifikanter Unterschied bei Gewissenhaftigkeit (allerdings ohne signifikante Gruppenunterschiede im post-hoc Vergleich).

Zusätzlich wurden im Hinblick auf spätere Familien-/Berufsrollen auch entsprechende Einstellungen der Jugendlichen untersucht. Hier zeigen sich bei weiblichen Jugendlichen egalitärere **Geschlechtsrollenvorstellungen** bei den späteren Gruppen der Professionals und Associate Professionals gegenüber Verkauf/Dienstleistungen. Aber auch bei männlichen Jugendlichen finden sich aufgeschlossener Rollenvorstellungen der Professionals gegenüber den Gruppen Bediener von Maschinen und Techniker/Associate Professionals.

Schliesslich wurde auch der **ISEI-Status** des ersten Berufs (oder Ausbildung) mit 19 Jahren verglichen. Vor allem die späteren Professionals unterscheiden sich markant von den meisten anderen Gruppen. Tiefen beruflichen Status weisen je zwei Gruppen auf: Bei den Frauen Verkauf/Dienstleistungen und die spätere Familiengruppe; bei den Männern Bediener von Maschinen und gewerblich-technische Berufe.

In einem **zweiten Schritt** soll nun untersucht werden, welche Zusammenhänge zwischen den Laufbahnmustern und verschiedenen objektiven und subjektiven Indikatoren des Berufs- und Privatlebens sich finden lassen (vgl. Tabellen 5 und 6).

Tabelle 5: Unterschiede bei Frauen zwischen Laufbahnmustern bei ausgewählten Konsequenzen (Mittelwerte, univariate F-Tests und post-hoc Vergleiche)

WOMEN	Man- agers (1)	Pro- fes- sion- als (2)	As- soc. Prof. (3)	Cleri- cal Sup- port (4)	Ser- vice/ Sales (5)	Family (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post- hoc com- parison
ISEI- Sta- tus 52	59.42	69.10	56.98	46.76	32.70	33.83	58.13***	.517	1,2,3>4, 5,6; 2>3; 4>5,6
Income 52	103'4 09	98'03 0	82'05 6	76'00 7	56'94 0	59'341	16.08***	.269	1>3,4,5, 6; 2,3>5,6
Financ. Satisf. 52	6.76	6.55	6.72	6.42	5.62	6.04	1.61	.029	
Work Sat- isf. 52	7.85	7.76	7.77	7.17	7.43	7.62	0.99	.018	
Work Mot. potenz. 52	4.06	4.07	3.83	3.57	3.74	3.67	5.85***	.097	1>4,6; 2>4,5,6
Career Adapt. 52	4.02	3.91	3.89	3.70	3.71	3.75	2.52*	.044	ns
Life Satis- fact. 52	4.78	4.52	4.52	4.29	4.54	4.43	0.61	.011	
Health sta- tus 52	4.09	4.29	4.15	4.33	4.04	4.21	0.99	.017	
Conscien- tiousn. 52	3.34	3.19	3.17	3.96	3.32	3.30	0.59	.010	
Instrumen- tality 52	1.82	1.22	1.55	1.38	1.38	1.08	0.56	.010	
Wom. role 52	51.6	50.9	50.4	50.2	47.3	47.1	5.22***	.088	1,2,3>5, 6
Children 52	1.45	1.50	1.60	1.59	1.82	2.52	5.50***	.085	6 >1,2,3,4, 5

Anmerkungen: Post-Hoc-Test (equal Variances: Bonferroni post-hoc Tests, unequal variances: Dunnett-T3). *p < .05, ** < .01, *** < .001

Im **Berufs- und Arbeitsleben** kann nach objektiven Erfolgskriterien wie Lohn oder Status gefragt werden; subjektive Kriterien betreffen die Arbeitszufriedenheit, aber auch das Motivierungspotential der Arbeit.

Die Gruppenunterschiede beim **beruflichen Status** akzentuieren sich deutlich im Verlauf der Berufslaufbahn, speziell bei den Männern. So unterscheiden sich vor allem Professionals, aber auch Führungskräfte und Associate Professionals von den meisten anderen Gruppen deutlich. Ebenso ist das **Einkommen** (auf 100% Arbeitstätigkeit standardisiert) – nicht überraschend – je nach Laufbahnmuster sehr unterschiedlich. Die Gruppe der Führungskräfte weist bei Frauen und Männern deutlich höhere Löhne auf als die anderen Gruppen (ausser Professionals). Ebenfalls signifikant höhere Löhne verzeichnen bei den Frauen die Professionals (Lehr- und Sozialberufe) und auch die Angehörigen anspruchsvoller Berufe gegenüber den Gruppen Familie und Verkauf/Dienstleistungen. Bei den Männern weisen die Professionals höhere Löhne als die Gruppe der gewerblich-technischen Berufe und der Bediener von Maschinen auf. Interessanterweise führt dies allerdings nur bei den Männern zu tieferer **Lohnzufriedenheit** bei den gewerblich-technischen Berufen gegenüber den Führungskräften. Andere Aspekte der Arbeit wie **Zufriedenheit** mit Kollegen, dem Beruf etc. werden von allen Gruppen positiv eingestuft.

Tabelle 6: Unterschiede bei Männern zwischen Laufbahnmustern bei ausgewählten Konsequenzen (Mittelwerte, univariate F-Tests und post-hoc Vergleich)

MEN	Managers (1)	Professionals (2)	Technic./ Ass. Prof. (3)	Clerical Support (4)	Machine Operators (5)	Crafts (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post-hoc comparison
ISEI-Status 52	64.38	71.65	55.13	45.46	34.63	34.93	63.69** *	.549	1,2>3,4,5,6; 2>1; 3>5,6
Income 52	156'404	137'896	106'245	85'603	79'930	82'755	9.54***	.172	1>3,4,5,6; 2>4,5,6; 3>5,6
Financ. Satisf. 52	7.76	7.18	7.43	6.64	6.17	6.49	3.28**	.062	1>6
Work Satisf. 52	7.83	7.56	7.79	7.32	7.43	7.55	0.68	.013	
Work Mot.potenz	3.96	3.92	3.83	3.45	3.41	3.89	6.05***	.109	1,2,6>4,5; 3>5
Career Adapt. 52	4.00	3.80	3.70	3.66	3.54	3.63	6.18***	.107	1>3,5,6
Life Satisf. 52	4.58	4.33	4.40	3.96	4.30	4.00	2.42*	.049	1>6
Health stat. 52	4.24	4.12	3.98	3.88	4.22	3.64	4.30**	.080	1>6
Conscientiousn. 52	3.46	3.07	3.44	2.82	2.95	3.33	0.46	.009	
Instrumentality 52	2.12	1.78	1.18	0.59	0.94	1.34	3.05*	.058	ns
Wom. role 52	48.0	48.6	46.8	45.9	42.2	44.8	5.32***	.098	1,2>5
Children 52	1.81	1.75	1.73	1.59	1.61	1.48	0.76	.008	

Anmerkungen: Post-Hoc-Test (equal Variances: Bonferroni post-hoc Tests, unequal variances: Dunnett-T3). *p < .05, ** < .01, *** < .001

Hingegen finden sich beim **Motivierungspotenzial** der Arbeit (Autonomie, Abwechslung, Lernpotenzial etc.) höhere Werte bei den Führungskräften und Professionals als bei den meisten anderen Gruppen – und zwar bei beiden Geschlechtern. Positiv fallen bei den Männern auch die Gruppen Techniker/Associate Professionals und gewerblich-technische Berufe auf. Bei der beruflichen Anpassungsfähigkeit fallen die männlichen Führungskräfte auf, die

eher bereit und fähig sind für berufliche Veränderungen als mehrere andere Gruppen. Bei den Frauen finden sich weniger ausgeprägte Unterschiede.

Die **Lebenszufriedenheit** und der **Gesundheitszustand** unterscheiden sich bei beiden Geschlechtern nicht zwischen den OCP – mit einer Ausnahme. Die männliche Gruppe der gewerblich-technischen Berufe weist eine tiefere allgemeine Lebenszufriedenheit auf als die Führungskräfte. Dies könnte mit gesundheitlichen Problemen zusammenhängen. So wird der allgemeine Gesundheitszustand von der Gruppe gewerblich-technische Berufe signifikant schlechter eingestuft als bei den Führungskräften und den Professionals. Ebenso bejahen fast 50% dieser Gruppe die Frage nach längerdauernden Krankheiten oder Behinderungen (verglichen mit 21% bei den Führungskräften und 22% bei den Büroberufen). Dahinter stecken v.a. Krankheiten des Bewegungsapparates (Rheuma, Osteoporose, Arthrose etc.).

Bei den **Persönlichkeitsmerkmalen** zeigen sich auch mit 52 Jahren nur wenige Unterschiede zwischen den Laufbahnmustern. Lediglich bei den Männern findet sich ein signifikanter Gruppenunterschied bei Instrumentalität (oder Durchsetzungsvermögen). Dieser dürfte auf die höheren Werte bei Männern in Führungspositionen zurückzuführen sein (post-hoc Vergleich allerdings nicht signifikant, siehe Tab. 5).

Bei den **Geschlechtsrolleneinstellungen** finden sich dagegen verstärkte Unterschiede gegenüber dem Jugendalter zwischen den Laufbahnmustern. Bei den Frauen zeigen speziell die Familiengruppe und die Gruppe Verkauf/Dienstleistungen konservativere Vorstellungen als die anderen Gruppen. Bei den Männern weisen die Gruppen Professionals und Führungskräfte liberalere Geschlechtsrollenvorstellungen auf als die Gruppen Bediener von Maschinen.

Die unterschiedlichen Wertvorstellungen zeigen bei den Frauen Konsequenzen: Die **Kinderzahl** liegt – nicht überraschend – bei Familienfrauen mit 2.5 höher als bei den anderen Gruppen; dort beträgt sie rund 1.5, auch bei Frauen in Führungspositionen. Allerdings fällt letztere Gruppe auf durch eine mit 50% erhöhte Kinderlosigkeit gegenüber rund 25% bei den anderen Gruppen (resp. 3% beim Familienmuster). Entsprechend unterschiedlich ist das Ausmass der **Erwerbstätigkeit**. Die Gruppe der Familienfrauen arbeitet mehrheitlich Teilzeit (Anstellungsgrad rund 50%), während bei der Gruppe Führungskräfte der Anstellungsgrad bei 90% liegt. Bei den Männern sind dagegen keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Laufbahnmustern festzustellen.

1.4.1.7 Diskussion und Schlussfolgerungen aus Studie II

Wie vermutet, lassen sich sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche **Laufbahnmuster** (OCP) finden. Jeweils sechs Muster beschreiben relativ homogene Gruppen, die sich primär nach den ISCO-Hauptkategorien unterscheiden (ergänzt durch ein «Familienmuster» bei den Frauen). Damit ergeben sich berufspsychologisch plausible Muster, welche nahe bei Berufen (resp. Berufsgruppen) liegen, ähnlich wie sie Huang und Sverke (2007) oder Jepsen & Choudhuri (2001) präsentieren. Diese OCP sind neuartig und differenzierter als die reinen Tätigkeitsmuster (Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Familie, Bildung) in vielen bisherigen Untersuchungen (Dlouhy & Biemann, 2015). So können die Aufstiegs- und Fluktuationismuster, die wir in Studie I mit theoretisch konzipierten OCP gebildet hatten, hier aufgefächert und besser erklärt werden. Der Vergleich zwischen den theoretisch gebildeten und den empirisch eruierten Mustern ergibt gewisse Übereinstimmungen: Aufstieg und fluktuierendes Muster entsprechen teilweise den Mustern Führungskräften, anspruchsvollen Berufen und Professionals (v.a. bei Männern). Bei den Frauen entsprechen sich die beiden Familienmuster weitgehend, bei den Männern sind horizontale Wechsel ein Merkmal der Bediener von Maschinen. Im Gegensatz zu anderen Studien findet sich in unseren Daten kein Muster

«Erwerbslosigkeit», was mit der generell tiefen Arbeitslosenquote in der Schweiz zusammenhängen dürfte. Die Muster können auch zusammengefasst werden zu Aufstiegs-, Berufswechsel- und Stabilitätsmustern (vgl. Super, 1980).

Auch die vermuteten **Geschlechtsunterschiede** bei den Laufbahnmustern lassen sich finden. Zum einen werden die bereits bei der Berufsfindung typischen Geschlechtsunterschiede bei einzelnen Laufbahnmustern lückenlos weitergeführt. Zum anderen erweisen sich Muster, die auf den ersten Blick bei beiden Geschlechtern identisch scheinen, auf den zweiten Blick als unterschiedlich: So verbergen sich hinter dem OCP «Professionals/Akademiker/innen» bei den Frauen kontinuierliche Laufbahnen in Lehr- oder Sozialberufen, hingegen bei den Männern Aufstiegsverläufe von technischen Berufen via Fachhochschulen in akademische Berufe. Schliesslich ist der Anteil beim vergleichbaren Muster «Führungskräfte» bei den Männern vier Mal höher als bei den Frauen. Insgesamt bestätigen sich damit Ergebnisse aus anderen Studien (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Schoon, Ross, et al., 2009; Widmer & Ritschard, 2009): Die beruflichen Verläufe vieler Frauen sind durch das Thema «Familienverträglichkeit» - die Balance von Beruf und Familie - geprägt, was häufig Teilzeitarbeit und den Verzicht auf Führungspositionen bedeutet; oder es wird voll auf Familie (20%) oder Karriere (7%) gesetzt. Dagegen sind viele berufliche Verläufe der Männer durch das Thema Karriere und Aufstieg mit Vollzeitarbeit charakterisiert: In zwei Dritteln der Fälle findet sich ein Aufstieg in mittlere oder höhere Führungspositionen; lediglich ein Drittel bleibt im ursprünglichen gewerblich-technischen oder administrativen Bereich oder wechselt in einen sogenannten «Sekundärberuf» (Chauffeurs, Lokomotivführer etc.). Wir können also bei den Frauen mehr Kontinuität beobachten als bei den Männern, bei denen vier der sechs Muster von Berufswechseln/Aufstiegen geprägt sind (ähnlich wie bei Huang & Sverke, 2007).

Wie lassen sich nun die Laufbahnmuster erklären? Gibt es **Prädiktoren** aus der Jugend (mit 15 Jahren), nach welchen sich die Gruppen unterscheiden?

Wir erwarteten, dass die **Herkunftsschicht** die OCP beeinflussen. Effektiv stammt die Gruppe der Professionals/Akademiker – zumindest bei den Männern - aus höheren sozialen Schichten als andere Gruppen. Dieser Befund deckt sich mit anderen Forschungsergebnissen (z.B. Ross et al., 2009). Allerdings finden sich keine solchen Unterschiede bei den Frauen (ähnlich wie bei Jepsen & Choudhuri, 2001).

Weiter erwarteten wir, dass **Persönlichkeitsmerkmale** (wie Intelligenz oder „Big Five“) im Jugendalter die weitere berufliche Laufbahn beeinflussen. Im kognitiven Bereich zeigt sich denn auch eine deutlich höhere Leistungsfähigkeit bei den späteren Professionals/Akademikern. Dies ist nicht weiter erstaunlich angesichts des selektiven Schulsystems und der engen Zusammenhänge zwischen kognitiven Fähigkeiten und schulischem Erfolg (vgl. Schoon et al., 2009). Interessant ist, dass die späteren Führungskräfte keine signifikant höheren Intelligenzwerte als andere OCP aufweisen. Sie unterscheiden sich auch bei den Persönlichkeitseigenschaften («Big Five» oder «Instrumentalität») nicht von den anderen Gruppen. Auch sonst finden sich keine signifikanten Persönlichkeitsunterschiede zwischen den Gruppen. Lediglich bei den weiblichen Jugendlichen findet sich ein Unterschied bei Gewissenhaftigkeit. Damit lassen sich die Ergebnisse aus der Forschungsliteratur zu beruflichem Erfolg nicht bestätigen (Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007).

Dagegen lässt sich Hypothese verifizieren, wonach sich **Geschlechtsrolleneinstellungen** auf die OCP speziell bei Frauen auswirken sollten. Tatsächlich unterstützen spätere «Professionals» und «Associate Professionals» bereits im Jugendalter egalitärere Rollenbilder als Frauen im Verkaufs-/Dienstleistungsbereich. Ähnliche Unterschiede zeigen sich interessanterweise auch bei den Männern (vgl. Ashby & Schoon, 2010).

In einem dritten Fragenkomplex beschäftigten wir uns mit möglichen Auswirkungen oder **Konsequenzen** beruflicher Laufbahnmuster.

In Bezug auf den **Laufbahnerfolg** erwarteten wir positive Effekte speziell bei Aufstiegsmustern. Es zeigen sich denn auch die erwarteten Ergebnisse beim Berufsstatus und Einkommen, welche bei Führungskräften und Professionals höher ausfallen als bei den meisten anderen Gruppen (vgl. Kovalenko & Mortelmans, 2014; Huang et al., 2007). Entsprechend ist speziell die Gruppe der höchstverdienenden Führungskräfte zufriedener mit der finanziellen Situation als die Gruppe gewerblich-technischer Berufe – aber nur bei den Männern (vgl. Schellenberg et al., 2016). Der subjektive Laufbahnerfolg, hier gemessen mit der Arbeitszufriedenheit, unterscheidet sich – wie in vielen Studien – nicht zwischen den Gruppen. Hingegen finden sich beim Motivierungspotenzial der Arbeit (Autonomie, Abwechslung, Lernpotenzial etc.) höhere Werte bei den Führungskräften und Professionals als bei anderen Gruppen – und zwar bei beiden Geschlechtern. Positiv fallen bei den Männern auch die Gruppen Techniker/Associate Professionals und gewerblich-technische Berufe auf. Die berufliche Anpassungsfähigkeit unterscheidet sich wiederum bei beiden Geschlechtern. Signifikante Gruppenunterschiede lassen sich aber nur bei männlichen Führungskräften finden, d.h. diese Gruppe ist eher bereit und fähig für berufliche Veränderungen als die meisten anderen Gruppen. Diese Fähigkeit dürfte ihnen den Aufstieg erleichtert haben und dürfte für weitere Herausforderungen sehr nützlich sein (Savickas & Porfeli, 2012).

Zusätzlich wurden **Lebenszufriedenheit und Gesundheitsbefinden** untersucht. Wie erwartet zeigen sich keine Gruppenunterschiede mit einer Ausnahme: Bei den Männern fällt die Gruppe der gewerblich-technischen Berufe durch tiefere Werte auf (v.a. verglichen mit den Führungskräften). Fast 50% dieser Gruppe berichten von längerdauernden Krankheiten oder Behinderungen (v.a. des Bewegungsapparates wie Rheuma, Osteoporose, Arthrose etc.). Die jahrzehntelangen körperlichen Belastungen in diesen Berufen könnten für gesundheitliche Probleme mitverantwortlich sein. Huang et al. (2007) berichten über negative Gesundheitswerte (v.a. im psychischen Bereich) bei Frauen in unqualifizierten Berufen und berufstätigen Müttern. Die insgesamt aber geringen Gruppenunterschiede weisen auf eine erhebliche Adaptationsfähigkeit auch bei unterschiedlichen Lebenslagen hin (Schoon, 2007).

Weiter vermuteten wir, dass **Persönlichkeitsdimensionen** wie Gewissenhaftigkeit oder Instrumentalität (u.a. Durchsetzungskraft) durch beruflichen Aufstieg verstärkt werden könnten. Dies liess sich allerdings nur ansatzweise bei den Männern und bei der Dimension «Instrumentalität» bestätigen (Führungskräfte tendenziell durchsetzungsfreudiger als andere Gruppen). Damit weichen die Ergebnisse von der Literatur zu Berufserfolg ab (Roberts et al., 2007; Ng et al., 2005 ab).

Weiter stellten wir die Hypothese auf, dass **Geschlechtsrolleneinstellungen** besonders bei Frauen durch OCP verändert werden könnten. Es finden sich denn auch verstärkte Unterschiede gegenüber dem Jugendalter zwischen den Laufbahnmustern. Bei den Frauen zeigt speziell die Familiengruppe und auch die familienorientierte Gruppe Verkauf/Dienstleistungen konservativere Vorstellungen als die anderen Gruppen, was ihrem Lebensmuster entspricht (ähnliche Ergebnisse wie bei Huang et al., 2007). Die bei den Männern gefundenen Gruppenunterschiede - Professionals und Führungskräfte weisen liberalere Geschlechtsrollenvorstellungen auf als die Bediener von Maschinen – sind dagegen neu.

Schliesslich vermuteten wir, dass die **Kinderzahl** bei Frauen die Laufbahnmuster beeinflusst (speziell Familienmuster vs. berufliche Karriere). Dies bestätigt sich und weist darauf hin, dass Einstellungen und Verhalten hier übereinstimmen (Kahn et al., 2014).

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. Damit könnte von einer «Motherhood Penalty» (Kahn et al., 2014) gesprochen werden. Hingegen gibt es keine Unterschiede im Wohlbefinden zwischen den Gruppen und auch keine gesundheitlichen Auffälligkeiten.

Schlussfolgerungen für die Praxis

Gibt es den **Beruf für das Leben**? Diese eingangs gestellte Frage nach Stabilität oder Wandel kann nicht eindeutig beantwortet werden. Bei etwa der Hälfte der hier untersuchten Personen kann sie bejaht werden, indem gleiche oder ähnliche Tätigkeiten über den Zeitraum von 36 Jahren ausgeübt werden. Bei der anderen Hälfte muss sie eher verneint werden, da sich im Verlaufe der beruflichen Laufbahn die Tätigkeiten ändern (vgl. dazu Sheldon, 2005). Allerdings sind viele dieser Wechsel nicht zufällig, sondern bilden häufig eine logische berufliche Weiterentwicklung in Richtung Spezialisierung oder Aufstieg (vgl. auch Jepsen & Choudhuri, 2001). Speziell die Gruppe der gewerblich-technischen Berufe scheint zu Anpassungen und Weiterentwicklung gezwungen, was angesichts der technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte nicht weiter erstaunlich ist (nur noch ca. ein Drittel verbleibt im ursprünglichen Beruf).

Insgesamt finden sich deutliche Unterschiede zwischen den Laufbahnmustern. Allerdings wirken sich diese meist nicht auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit aus. Den untersuchten Personen gelingt es offensichtlich gut, sich an unterschiedlichen Lebenslagen und -situationen anzupassen. Bei den Männern gibt es jedoch auch deutliche Hinweise auf negative Belastungen bei einzelnen Berufsgruppen. Generell wird damit das Prinzip der **Handlungsfähigkeit** (Agency) der Lebenslaufforschung bestätigt, mit welchem die aktive Rolle des Individuums bei der Lebensgestaltung betont wird (Elder, 1998; Huang et al., 2007; Levy & Bühlmann, 2016). Andere Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von beruflicher Anpassungsfähigkeit (Savickas & Porfeli, 2012) oder „Self-directed career management“ (Hirschi, 2012).

Da teilweise dieselben Persönlichkeitsmerkmale oder Laufbahnindikatoren über verschiedene Zeitpunkte untersucht wurden, können auch erste Aussagen zur **Sozialisations- vs. Selektionsthese** gemacht werden. Die Ergebnisse bestätigen einerseits die Selektionsthese, wonach sich Unterschiede aus der Kindheit und Jugend auf den Einstieg und die weitere berufliche Entwicklung auswirken. Umgekehrt wirken sich die OCP – im Sinne der Sozialisations- vs. Selektionsthese – wiederum auf die Persönlichkeit aus. Dies geschieht meist im Sinne der «cumulative dis-/advantage» Hypothese (Dannefer, 2003, zitiert in Levy & Bühlmann, 2016),

d. h. bestehende Unterschiede (aus Kindheit und Jugend, oder erste Berufswahl) werden verstärkt. Damit ist auch angedeutet, dass sich das handelnde Individuum nicht gänzlich frei bewegt, sondern innerhalb eines sozialstrukturellen Rahmens (Levy & Bühlmann, 2016). Es findet ein dynamisches Wechselspiel zwischen Person und Kontext statt (Elder, 1998; Schoon, 2007).

Auf der **praktischen Seite** lässt sich folgern: Die enge Verzahnung von Ausbildung und Beschäftigung im dualen **Berufsbildungssystem** der Schweiz spiegelt sich in den vorgefundenen OCP wider. Wie erwähnt finden wir einerseits stabile berufliche Verläufe, aber auch (berufs)logische Weiterentwicklungen und Weiterqualifikationen trotz/wegen grosser technologischer Entwicklungen, welche von der Flexibilität und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems zeugen. Dies zeigt sich vor allem bei Männern, aber auch bei Frauen. Allerdings ist bei längeren, kinderbedingten Unterbrüchen (im Sinne von «stable homemaking» nach Super, 1980) der Wiedereinstieg in eine ähnlich qualifizierte Tätigkeit schwierig. Um dem **Fachkräftemangel** in der Schweiz und anderen europäischen Ländern zu begegnen, müsste die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden (durch den Ausbau und die finanzielle Unterstützung bei der externen Kinderbetreuung und die vermehrte Beteiligung von Männern bei der Familienarbeit). Damit könnte die ausschliessliche Familienphase (ohne Berufstätigkeit) reduziert werden und einerseits das berufliche Arbeitspensum beim Wiedereinstieg erhöht werden (liegt mit 52 Jahren bei ca. 50% verglichen mit 70-90% wie bei Frauen in qualifizierten Berufen). Andererseits könnte der fachliche Verlust (und das entsprechende Selbstvertrauen) verringert und eher in qualifizierte Tätigkeiten eingestiegen werden. Hierzu braucht es wohl aber auch Weiterbildung während dieser Phase oder vor der Familienphase (wie dies Männer häufig praktizieren). Eine wichtige Rolle spielt hier auch die **Berufs- und Laufbahnberatung**.

Grenzen der Studie

Wie jede Studie weist auch unsere Studie gewisse **Grenzen** und problematische Punkte auf. (1) Die vorgestellte Untersuchung beinhaltet eine **spezifische Kohorte** (late Baby Boomers) in einem spezifischen wirtschaftlichen und sozio-historischen Kontext. (2) Wie in anderen Längsschnittstudien wurden bei früheren Messzeitpunkten **Instrumente** und **Operationalisierungen** verwendet, die aus heutiger Sicht teilweise veraltet oder mindestens problematisch sind. Dies gilt bei uns speziell für die Messung der Persönlichkeitsdimensionen mit der heute kaum mehr verwendeten Adjective Check List (ACL, Gough & Heilbrun, 1980). (3) Als abhängige Variable wurden **ISCO-Hauptkategorien**, ergänzt durch ausserberufliche Tätigkeiten, verwendet (analog zu Huang & Sverke, 2007). Dies stellt angesichts der Komplexität der Berufswelt natürlich eine grobe Vereinfachung dar. (4) Angesichts des Forschungsstands wurde in der vorliegenden Studie ein exploratives Vorgehen gewählt und die OCP mit einer relativ breiten Auswahl an Prädiktoren und Konsequenzen in Verbindung gebracht. Die **univariaten Berechnungen** könnten in einem nächsten Schritt mit multivariaten Verfahren vertieft werden. (5) Schliesslich muss darauf hingewiesen werden, dass die **Stichprobe** für gewisse Gruppenvergleiche recht klein ist, was den Nachweis signifikanter Gruppenunterschiede erschwerte.

1.4.2 Work-Life-Balance und Zufriedenheit: Vulnerabilitäten und Ressourcen

1.4.2.1 Fragestellungen

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 (Emslie & Hunt, 2009; Stertz, Wiese & Grether, 2017). Die Autoren beschreiben die Work-Life-Balance in Bezug auf drei Aspekte: Balance in Bezug auf die Zeit, das persönliche Engagement und die Zufriedenheit. Es wird davon ausgegangen, dass die höchste Lebensqualität dann resultiert, wenn die subjektive Gewichtung der Lebensbereiche mit der gewünschten Lebensgestaltung übereinstimmt. Obwohl bei jungen wie mittelalten Erwachsenen die Gleichverteilung des Engagements auf den Privatbereich und beruflichen Bereich mehrheitlich gewünscht wird, ist oft eine Ungleichverteilung zu beobachten.

Stauffer, Maggiori, Johnston, Rochat & Rossier (2016) beschreiben das Konzept der «Vulnerabilität», wenn Ressourcen im Alltag fehlen, um die Anforderungen in verschiedenen Lebensbereichen zu meistern. Verschiedene Studien haben bei arbeitenden Frauen/Müttern Vulnerabilitäten beschrieben. Ein Grossteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung bleibt oft in den Händen von Frauen (Abele, 2005; Levy & Bühlmann, 2016). Karriereverläufe von Frauen sind oftmals gekennzeichnet durch reduziertes Arbeitspensum, Unterbrüche und Wiedereinstiege (Sapin, Spini & Widmer, 2007; Schellenberg, Krauss, Hättich & Häfeli, 2016). Hochschild & Machung (2012) beschreiben weiter, dass «*women are more likely to sacrifice this self-time because they have to simultaneously attend to children's needs and to prove that they're serious at work*» (zitiert in Stauffer et al., 2016, p.118).

In der Literatur werden weitere Einflussfaktoren beschrieben, welche die Work-Life-Balance und die arbeitsbezogene Zufriedenheit beeinflussen. «Job Insecurity» (z.B. unsichere Anstellung, drohende Kündigung) wird als ein zentraler Faktor für Stress am Arbeitsplatz und gesundheitliches Befinden genannt (de Witte, 2005). Weitere Einflussgrössen werden in der Literatur bei den Anforderungen am Arbeitsplatz und deren Kontrolle beschrieben; optimal ist eine gute Passung zwischen Herausforderungen/Stressoren und arbeitsbezogene Ressourcen (de Jonge & Dormann, 2006): «*For example, cognitive and emotional resources provided by team members may contribute to the successful completion of a big project*» (zitiert in Stauffer et al., 2016). Eine wichtige Rolle spielt zudem die Unterstützung durch den Partner, indem er z.B. einen Anteil an Haus- und Familienarbeit übernimmt. Stertz und Kollegen (2017) zeigen, dass die Einstellung des Partners (traditionell vs. egalitär) einen Einfluss auf das Ausmass der Erwerbstätigkeit der Mütter hat. Dieser (Partner-)Einfluss erwies dabei sogar als stärker als der Einfluss der eigenen geschlechtsrollenspezifischen Einstellung auf die Erwerbstätigkeit.

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 können. Im Rahmen der Zürcher-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? Folgende Annahmen wurden untersucht: Familienbezogene Faktoren (Kinder zu haben, in einer Partnerschaft zu sein) und arbeitsbezogene Faktoren (z.B. Arbeitspensum, Führungsposition haben) stehen mit der Work-Life-Balance und der Zufriedenheit in einem Zusammenhang.

1.4.2.2 Methode

Auf der Basis der Zürcher-Längsschnittstudie wurden diejenigen Frauen untersucht, welche beim letzten Messzeitpunkt mit 52 Jahren angaben, erwerbstätig zu sein (N=387, 90%). Der grösste Teil der Frauen ist in einer Partnerschaft mit einem oder mehreren Kindern (66%); 9 Prozent der Frauen leben alleine ohne Partnerschaft mit einem oder mehreren Kindern. 23% arbeiten Vollzeit und 75% Teilzeit. Bei Teilzeitarbeit ist der durchschnittliche Arbeitsumfang 68% (SD=25.6). Etwas mehr als ein Viertel hat eine Vorgesetzten-Funktion (27%). Bei der Frage, wie die befragten Frauen Haus- und Familienarbeit mit dem Partner aufteilen, wird angegeben, dass der grösste Teil bei den Frauen (M=77%, SD=21%), und ein kleinerer Teil bei den Partnern (M=21%, SD=20%) liegt. Rund 14% geben an, dass die Arbeitsplatzsicherheit bei ihnen nicht gut ist.

Um der Frage nachzugehen, wie sich verschiedene Aspekte der persönlichen und beruflichen Situation auf die Work-Life-Balance und das arbeitsbezogene Wohlbefinden auswirken, wurden zum einen Varianzanalysen gerechnet, und zum anderen eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt. Der Einfluss des Einkommens (Operationalisierung der Variablen siehe Kapitel 1.2.3) wird im Modell kontrolliert.

Folgende Variablen wurden in das Modell einbezogen:

Persönliche Situation mit 52 Jahren: In einer Partnerschaft mit Kindern vs. alleinstehend mit Kindern («single») (je dichotome Variable)

Arbeitsbezogene Aspekte mit 52 Jahren: Vollzeit/Teilzeit (ja/nein), Führungsposition (ja/nein), unsicherer Arbeitsplatz (ja/nein)

Belastungen bei der Arbeit: Es wurden drei Unterbereiche erhoben: Quantitative Belastung, qualitative Belastung und Motivierungspotential. Diese arbeitspsychologisch wichtigen Dimensionen wurden im Alter von 52 Jahren mit einer modifizierten Version des «Job Diagnostic Survey» (Hackman & Oldham, 1975) erhoben (siehe Kapitel 1.2.3).

Geschlechtsrolleneinstellungen (erfasst mit 15 und 52 Jahren): Egalitäres vs. traditionelles Rollenverständnis (siehe Kapitel 1.2.3).

Soziale Unterstützung: Beziehung mit Arbeitskollegen (Item: «Wie zufrieden sind Sie mit dem Verhältnis zu ihren Arbeitskollegen?», Likert-Skala 0-10), Zufriedenheit mit der Partnerschaft (Likert-Skala 0-10), Unterstützung des Partners bei der Hausarbeit (Item «wie viele Prozente übernimmt der Partner bei Haus- und Familienarbeit?»).

Abhängige Variablen: Work-Life-Balance (siehe Kapitel 1.2.3), selbst eingeschätzte Gesundheit (Item «wie zufrieden mit der Gesundheit», Likert-Skala von 0-10), Lebenszufriedenheit (siehe Kapitel 1.2.3), Arbeitszufriedenheit (siehe Kapitel 1.2.3), Burnout (siehe Kapitel 1.2.3).

1.4.2.3 Ergebnisse

In einem ersten Teil wurde untersucht, wie die befragten Frauen verschiedene Aspekte rund um ihre Work-Life-Balance einschätzen. Alles in allem zeigen erwerbstätige Frauen hohe Zufriedenheitswerte (Tabelle 7).

Tabelle 7: Verteilungen zentraler Outcome-Variablen zu Work-Life-Balance und Zufriedenheit

	n	Mittelwert	SD
Work-Life-Balance, Skala 1-6	286	4.67	0.93
Selbst eingeschätzte Gesundheit (Zufriedenheit), Skala 0-10	386	7.7	2.0
Lebenszufriedenheit (SLS-Skala), Skala 1-7	285	4.5	0.98
Arbeitszufriedenheit, Skala 1-10	287	7.6	1.40
Burnout, Skala 1-6	285	2.8	1.0

Die durchgeführten ANOVAS zum Vergleich der Dimensionen je nach aktueller Lebenssituation der Frauen (Kinder ja/nein, Laufbahnmuster), zeigen, dass Frauen mit Kindern höhere Werte in der Work-Life-Balance aufweisen ($F=4.3$, $df=1$, $p<.05$) als Frauen ohne Kinder. Wird hier jedoch die Variable Arbeitspensum als Kontrollvariable eingefügt, verschwinden diese Effekte jedoch ($F=1.71$, $df=1.4$, $p=.19$).

Wird die Arbeitssituation fokussiert, zeigt sich bei der ANOVA-Analyse, dass Frauen in einer Vorgesetzten- bzw. Management-Funktion eine höhere Lebenszufriedenheit angeben als Frauen ohne Vorgesetztenfunktion ($F=8.05$, $df=1$, $p<.01$). Sie geben auch höhere Werte bei der Skala «Motivierungspotential bei der Arbeit» an, und erleben damit bei der Arbeit mehr Autonomie und mehr Variabilität/Abwechslung ($F=4.43$, $df=1$, $p<.05$). Bei anderen Dimensionen der Arbeit (Belastung, Work-Life-Balance) zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen mit vs. ohne Führungsverantwortung.

Wir haben weitere Analysen zu möglichen Zusammenhängen zwischen Laufbahnmustern (OCP) und der Zufriedenheit mit Arbeit und Familie gerechnet: Es zeigte sich, dass Familienorientierte Frauen («family pattern», gebildet nach dem theoretischen Ansatz) zufriedener sind mit ihrer Familie als die anderen Gruppen. Karriereorientierte Frauen sind hingegen zufriedener mit ihrem Beruf als die anderen Gruppen (siehe Kapitel 1.4.1.5, Tabelle 2). In Lebensbereichen, in welche also besonders investiert wird, ist also auch die Zufriedenheit am grössten (Schellenberg, Krauss, Hättich & Häfeli, 2016). Es gab bei der zuvor erwähnten Studie allerdings keine Zusammenhänge zwischen dem Karrieremuster und der Work-Life-Balance; Ob jemand viele Karrieresprünge macht oder eher stabil im selben Berufsfeld bleibt, wirkt sich per se also nicht auf die Work-Life-Balance aus (z.B. Hypothese „Aufsteiger-Laufbahnen“ sind mit mehr Rollenkonflikten verbunden).

Eine Regressionsanalyse befasste sich mit der Vorhersage der Work-Life Balance und verschiedener Aspekten der Zufriedenheit (Tabelle 8).

Tabelle 8: Regressionsanalyse zur Vorhersage allgemeiner und berufsbezogener Zufriedenheit

Entered	Prädiktor	Allgemeine Zufriedenheit			Arbeitszufriedenheit	
		SLS-Skala	Mit Gesundheit	W-L-Balance	Gesamtskala	Burnout
Step 1	Einkommen	K	K	K	.09 ^t	K
Step 2	Single mit vs. Couple mit kids	.14	-.10	-.02	.01	.11
Step 3	Work-Rate (Voll-/Teilzeit)	.01	.02	-.23*	.04	.02
	Management Position (ja, nein)	.12	-.03	-.06	.03	.08
	Job Unsicherheit (ja, nein)	-.22**	-.19*	-.13	-.13*	.05
Step 4	Quant. Belastung Arbeit	-.12	-.22*	-.14	-.20***	.50***
	Qualitat. Belastung	.04	.05	-.03	.04	.17*
	Motivierungspot. Arbeit	.14	.14	-.14	.08	.10
	Zufriedenheit mit Beruf	.15 ^t	-.02	.22*	.48***	-.27**
Step 5	Progressive Geschlechtsrolleneinst. mit 15	.26***	-.02	.07	.08 ^t	.09
	Progressive Geschlechtsrolleneinst. mit 52	-.12	-.06	-.02	.01	.02
Step 6	Beziehung mit Arbeitskollegen	-.01	.24**	-.02	.41***	-.02
	Zufriedenheit mit Partnerschaft	.32***	.11	.27**	.03	.06
	Unterstützung Partner bei Haus-/ Familienarbeit	-.14 ^t	-.16 ^t	-.00	K	.06
Total R ²		.44	.24	.27	.76	.51

Anmerkungen: *p < .05, ** < .01, *** < .001, t= statistische Tendenz p<.1, K=Kontrollvariable, SLS-Skala=Satisfaction with Life Scale

Das Modell klärt je nach gewählter abhängiger Variable 24 bis 76 Prozent der Zufriedenheiten auf (z.B. 24% der Zufriedenheit mit der Gesundheit, 44% der Lebenszufriedenheit, 76% der Arbeitszufriedenheit). Die allgemeine Lebenszufriedenheit (SLS-Skala) wird positiv vorhergesagt durch die Zufriedenheit/erfahrene Unterstützung in der Partnerschaft und eine

egalitäre Einstellung gegenüber der Rolle von Mann und Frau und negativ vorhergesagt durch unsichere Anstellungsbedingungen. Die Zufriedenheit mit der Gesundheit wird positiv erklärt durch eine gute Beziehung durch die Arbeitskolleginnen und -kollegen und negativ durch den «Work-Load» (quantitative Arbeitsbelastung). Für die Vorhersage der Work-Life Balance ist ein negativer Prädiktor der Arbeitsumfang (Arbeitsprozente) und positive Prädiktoren sind die Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf und der Zufriedenheit in der Partnerschaft. Für die Arbeitszufriedenheit sind positive Einflüsse die Zufriedenheit mit dem Beruf (der Berufswahl) und mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen und negative Einflüsse die quantitative Arbeitsbelastung und Unsicherheiten mit der Anstellung. Burnout lässt sich vorwiegend durch das Ausmass an quantitativer Arbeitsbelastung vorhersagen und ein Schutzfaktor ist demgegenüber die Zufriedenheit mit dem Beruf.

Keine signifikanten Einflüsse auf die verschiedenen Aspekte der Zufriedenheit leisten die Variablen «Management-Position, ja oder nein» und alleinstehend oder in Partnerschaft mit Kindern. Bei der Unterstützung bei der Haus- und Familienarbeit durch den Partner gab es höchstens vereinzelte statistische Tendenzen zur Vorhersage der Zufriedenheit.

1.4.2.4 Diskussion und Schlussfolgerungen

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 wie die Analysen in Kapitel 1.4.1.5 zeigten (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).

Unserer Ergebnisse zeigen weiter, dass 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. Es können also keine Schlussfolgerungen formuliert werden, dass diese Verläufe von der Tatsache Mutterschaft ja/nein abhängig sind. Arbeitende Frauen können trotz ihrer Erwerbsarbeit zuhause emotionale und psychologische Unterstützung bieten (Johnston & Swanson, 2006). Es gab nur wenige Unterschiede zwischen Müttern ohne Partner und solchen mit Partnern; erste 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. Ist beispielsweise die Zufriedenheit mit dem Beruf gross, hat dies auch positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance und die arbeitsbezogene Zufriedenheit. Tiefe Zufriedenheit mit dem Beruf kann die Balance zwischen Arbeit und Familie beeinträchtigen, da dies ein zusätzlicher Stressfaktor darstellen kann (Stertz et al., 2017).

Die Tatsache, eine Führungsposition zu haben, geht eher mit positiven Auswirkungen einher (allerdings nur in den ANOVA-Analysen): Trotz höheren Belastungswerten durch die Führungsaufgabe könnte die grössere Autonomie und Kontrolle über Prozesse ausschlaggebend sein, dass diese Position mit hohen Zufriedenheits-Ausprägungen einhergeht.

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 und dieser Einfluss kann sich auch mit anderen Faktoren kumulieren (Spini et al., 2013). 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. Ernst Kossek et al. (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 (Stertz et al., 2017).

Die Unterstützung des Partners/der Partnerin im Bereich Hausarbeit und Familienbetreuung spielt entgegen der Erwartung nicht mehr eine positive Ressource für die Work-Life-Balance; in diesem Alter könnte nämlich ein grosser Anteil an Hausarbeit bedeuten, dass gesundheitliche Probleme vorliegen bzw. das Einkommen tiefer ist. Nach Lin & Burgard (2018) können negative Einflüsse der gegenseitigen Beeinflussung von Beruf und Familie («Spillover») bei grösser werdenden Kindern (im Schulalter) auch zunehmen.

Bei der vorliegenden Untersuchung wurde der Blick auf erwerbstätige Frauen und im Regressionsmodell ausserdem nur auf erwerbstätige Frauen mit Kindern gerichtet. Die gefundenen Einflüsse sollten auch für weitere Personengruppen überprüft werden, insbesondere auch für erwerbstätige Männer, welche je länger je mehr auch zunehmend Aufgaben bei der Betreuung ihrer Kinder übernehmen.

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

1.4.3.1 Fragestellungen

In der Berufs- und Laufbahnpsychologie wurden verschiedene Karrieremodelle entwickelt, welche sich mit der Beschreibung und Erklärung von beruflichen Entwicklungsverläufen befassen. Es gibt dabei keine umfassende Theorie des beruflichen Werdegangs, sondern jede Theorie widmet sich anderen Aspekten: Berufswahl ist gemäss Entwicklungstheorien kein punktuellere Ereignis, sondern erstreckt sich über die ganze Laufbahn und berücksichtigt verschiedene Lebenspläne (Jepsen & Choudhuri 2001; Savickas 2002; Vondracek & Hartung 2002; Schulenberg & Schoon 2012). Aus ökopyschologischer Perspektive ist die berufliche Entwicklung ein dynamischer Verlauf, welcher mit Anpassungsleistungen und Kompromissbildungen verbunden ist (Eccles, 2004; Golisch, 2002). Die Passungstheorien betonen, dass ein gewisses Gleichgewicht bzw. eine Kongruenz zwischen dem, was eine Person an Fähigkeiten, Interessen und Einstellungen mitbringt, und dem, was beruflich erwartet wird, essentiell ist für Erfolg und Zufriedenheit im Beruf (Holland, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994). Die folgenden Analysen legen den Fokus auf die Beschreibung von Laufbahnverläufen unter einer entwicklungspsychologischen Perspektive.

Eine Vielzahl von Studien hat sich in den letzten Jahren mit der Kongruenz-Hypothese (Passung von Person und Beruf) befasst. Am meisten Studien wurden bisher zur Beziehung zwischen Kongruenz und verschiedenen Outcomes wie Zufriedenheit und Leistung durchgeführt. Demgegenüber wurde viel seltener der Frage nachgegangen, wie sich die Kongruenz über den zeitlichen Verlauf verändert. Die Annahme der Gravitationshypothese (Wilk, Desmarais & Sackett, 1995), dass die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Zeit zunimmt und dies mit positiven Auswirkungen für das Wohlbefinden verbunden ist, wurde nur vereinzelt untersucht (Tracey & Robbins, 2006; Judge, Heller & Mount, 2002).

Ein prominenter Vertreter der Passungstheorien ist J. 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 (Spokane, Meir & Catalano, 2000), und in der Berufs- und Laufbahnberatung ist er mit seinen psychologischen Berufstypen und Interessensinstrumenten ebenfalls sehr populär. Die Theorie von Holland ermöglicht eine parallele Beschreibung von Person und Umwelt (Nauta, 2010). Nachteile sind, dass eine solche Typologie naturgemäss nur jeweils einen Teil der Person und der Umwelt und nicht alle Einflussgrössen abbildet (Arnold, 2004; Spokane et al., 2000).

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).

1.4.3.2 Methode

Wie in der Literatur empfohlen, werden zwei unterschiedliche Masse zur Bestimmung der **Kongruenz** verwendet: 1) Der Profil-Korrelationsindex arbeitet mit den Rohwerten der befragten Personen und kann so die Varianz zwischen ihnen bestmöglich aufzeigen (Rofls & Schuler, 2002). 2) Der Z-S-Index (Zener & Schnuelle, 1976) eignet sich gemäss Literatur gut zu Forschungszwecken (Joerin Fux, 2005). Beim Z-S-Index fliessen alle drei Dimensionen

des Drei-Buchstaben-Codes mit abnehmendem Gewicht in die Berechnung der Kongruenz ein. Die Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit wird zu drei Messzeitpunkten gemessen: mit 15, 34 und 52 Jahren.

Die **Berufe** wurden anhand des Explorix-Berufsregisters (Jörin Fux et al., 2013) kodiert. Auf Seiten der Persönlichkeit wurden zwei verschiedene Instrumente verwendet:

Persönlichkeitstyp nach J. Holland. Zur Messung der Persönlichkeit wurde zum ersten und elften Messzeitpunkt (bei den 15- sowie 52-Jährigen) die Kurzversion mit 155 Adjektiven der Adjective Check List (ACL) von Gough und Heilbrun (1980) verwendet, aus welchen die Probanden die für sie zutreffenden Adjektive (Persönlichkeitseigenschaften) ankreuzen können. Bei der Bildung der Persönlichkeitsskalen stützen wir uns auf die Auswahl von Gendreau (1975) sowie Schellenberg (2008), bei welcher die Items den RIASEC-Typen zugeordnet wurden. Um das Problem der Ankreuztendenz (viele vs. wenig Ankreuzungen) zu kontrollieren, wurde die intraindividuelle Zentrierung vorgenommen. Die Skalen enthalten 5-29 Items und befriedigende bis gute interne Konsistenzen zwischen .50 (Artistic) bis .77 (Social).

Beruflicher Interessentyp (Instrument von Gamper, 1977): Dort musste das Interesse für 120 Berufe angegeben werden, die anschliessend nach der Berufssystematik nach Holland klassifiziert wurden. Für die RIASEC-Interessentypen konnten Skalen (mit je 5 bis 50 Items) mit brauchbaren bis guten Konsistenzen zwischen .45 (Artistic) bis .91 (Social) gebildet werden.

Zufriedenheit mit 52 Jahren: Hier wurde zum einen die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen wie Beruf, Partnerschaft, Familie, finanzielle Situation, Freizeit, Gesundheit in die Analyse einbezogen: 10-stufige Skalen (von 0 = überhaupt nicht zufrieden bis 10 = vollumfänglich zufrieden) standen zur Verfügung. Zum anderen wurde die Lebenszufriedenheit insgesamt untersucht («Satisfaction with Life Scale», Kapitel 1.2.3).

Durch diese unterschiedlichen Herangehensweisen zur Bestimmung der Kongruenz kann der Untersuchungsgegenstand differenziert angegangen und können Befunde abgesichert werden. Die Darlegung der Ergebnisse ist dadurch jedoch umfangreich, so dass neben Berechnungen zu den Kongruenzen auf weiterführende multivariate Modelle mit z.B. Berücksichtigung möglicher Drittvariablen verzichtet werden musste.

1.4.3.3 Ergebnisse

Bei der Untersuchung der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz sollten auch Veränderungen der Persönlichkeitstypen berücksichtigt werden. Die Ergebnisse unserer Analyse zeigen, dass die Holland-Persönlichkeitstypen zwischen 15 und 52 Jahren mehrheitlich positiv zusammenhängen und auf eine mittlere Stabilität hindeuten. Wir fanden bei einzelnen Persönlichkeitstypen auch Veränderungen über den zeitlichen Verlauf: Eine signifikante Zunahme des Mittelwertes fanden wir bei den Persönlichkeitstypen Realistic, Investigative und Conventional. Personen unserer Stichprobe beschreiben sich mit 52 Jahren also häufiger als praktisch veranlagt, logisch denkend, intelligent und zuverlässig oder gewissenhaft als noch mit 15 Jahren. Die Persönlichkeit ändert sich gemäss Literatur stärker als Berufsinteressen; letztere bleiben über die Zeit relativ stabil (Rounds & Tracey, 1990).

Wie gross ist die Kongruenz zwischen Persönlichkeitstyp und Berufstyp bei den drei Messzeitpunkten? Die Untersuchung zeigte, dass bei drei Hollandtypen merkliche Zusammenhänge vorliegen, welche bei allen Messzeitpunkten bestehen bleiben (bei Realistic, Social, Artistic) (Tabelle 9, Quelle: Schellenberg, Krauss & Hättich, 2017).

Tabelle 9: Korrelationen zwischen Persönlichkeit (ACL) und Berufstätigkeit

	Persönlichkeit, P1		Persönlichkeit, P2	
	B1	B2	B3	B3
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Realistic	.27**	.18**	.22**	.08**
Investigative	.10*	.18**	.07	.01
Artistic	.15**	.13**	.12**	.20**
Social	.22**	.22**	.18**	.15**
Enterprising	.02	.08	.11**	.16**
Conventional	-.02	-.03	.00	.03

Anmerkungen: * $p < .05$ / ** $p < .01$. P1=Persönlichkeit 1978, P2=Persönlichkeit 2015, B1=Berufstyp 1982, B2=Berufstyp 1997, B3=Berufstyp 2015

Auch beim anderen Mass der Persönlichkeit, nämlich bei den Interessen, bleibt die Kongruenz mit den korrespondierenden Berufstypen bis zum 52. Lebensjahr vergleichbar hoch (bei Realistic, Investigative, Social, Artistic, Conventional). Insgesamt wies die Interessen-Beruf-Kongruenz stärkere Zusammenhänge auf als die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz. Befunde aus der Literatur berichten ebenfalls über grössere Zusammenhänge zwischen Interessen und Berufstätigkeit als zwischen Persönlichkeit (im Sinne von «Traits») und Berufstätigkeit (Joerin Fux, 2005).

Wird nun die Veränderung der Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit betrachtet, ergeben sich vereinzelt Belege für die Gravitationshypothese, welche von einer Zunahme der Passung über die Zeit ausgeht. Beim Kongruenz-Index nach Zener & Schueller (Z-S Index, gemessen nach der ACL) wird der Anteil von Personen mit hoher Kongruenz grösser über die drei Messzeitpunkte. Betrachtet man jedoch die einzelnen Holland-Dimensionen separat, bleiben die Zusammenhänge entweder bestehen oder sie nehmen bis zum 52. Lebensjahr ab. Beim führend-verkaufenden Typ (Enterprising) werden die Korrelationen erst im 52. Lebensjahr signifikant. Beim Typ Artistic und Social sind die Zusammenhänge mit der zeitgleich gemessenen Persönlichkeit stärker als mit der Persönlichkeit aus der Jugendzeit. Ob hier nun Anpassungsprozesse an den Beruf stattgefunden haben (Sozialisationshypothese) oder sich die Personen zur Persönlichkeit passendere Umwelten gesucht haben (Selektionshypothese), kann nicht beantwortet werden. Es ist davon auszugehen, dass beide Prozesse eine Rolle gespielt haben (Wilk et al., 1995).

Als weiteres Ergebnis zeigte sich, dass Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz mit der Zufriedenheit mit dem Leben zusammenhängt (vgl. Tabelle 10, Quelle: Schellenberg, Krauss & Hättich, 2017), was bestehende Erkenntnisse aus der Forschung stützt (Volodina et al., 2015).

Tabelle 10: Korrelationen zwischen Persönlichkeits-Berufs-Kongruenz (gemessen nach Profil-Korrelationen) und Zufriedenheit

	Kongruenz Persönlichkeit-Beruf (Profil-Korrelation)			
	P1/B1	P1/B2	P1/B3	P2/B3
Zufriedenheit	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Leben allgemein	.12**	.11*	.12**	.28**
Beruf	.06	.01	.05	.18**
Familie	.08	.01	.06	.19**
Finanzen	.02	.03	.02	.05
Freizeit	.04	.03	.02	.19**
Gesundheit	.10*	.04	.05	.19**
Partnerschaft	.09*	.05	.07	.16**

Anmerkungen: P1=Persönlichkeit 1978 (15 Jahre), P2=Persönlichkeit 2015, B1=Berufstätigkeit 1982, B2=Berufstätigkeit 1997, B3=Berufstätigkeit 2015. * $p < .05$ / ** $p < .01$.

Am stärksten sind dabei die Zusammenhänge zwischen der zeitgleich gemessenen Persönlichkeit und Berufstätigkeit (mit 52 Jahren). Das Ausmass an Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit hängt hier positiv mit der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt und auch mit Teilbereichen des Lebens zusammen: Zufriedenheit mit dem Beruf, Familie, Freizeit, Gesundheit und Partnerschaft.

1.4.3.4 Diskussion und Schlussfolgerungen

Bei der Systematik nach Holland werden Berufe im Sinne von Berufsverwandtschaften in Berufsfelder eingeteilt, was eine interessante psychologische Perspektive auf die Berufswelt eröffnet. Die Befunde deuten darauf hin, dass oftmals eine Passung des Berufsfeldes mit Persönlichkeitseigenschaften und Interessen bis zum 52. Lebensjahr besteht. Die erste Berufswahl hat unter diesem Aspekt eine wichtige Bedeutung für die längerfristige Laufbahn und so sind sorgfältige Massnahmen zur Abklärung der Persönlichkeit, der Interessen und der Berufswahlreife der Jugendlichen zu treffen. Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch auch, dass sich die einzelnen Holland-Typen voneinander unterscheiden: Während bei den Berufsfeldern Social und Artistic die Kongruenzen zwischen Persönlichkeit und Beruf über die Laufbahn bestehen bleiben, nehmen diese bei den Berufstypen Realistic und Investigative 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 Realistic) und damit in eine führend-verkaufende Tätigkeit (Enterprising) wechselt. Insgesamt wies die Interessen-Beruf-Kongruenz stärkere Zusammenhänge auf als die Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz. Befunde aus der Literatur berichten ebenfalls über grössere Zusammenhänge zwischen Interessen und Berufstätigkeit als zwischen Persönlichkeit (im Sinne von Traits) und Berufstätigkeit (vgl. Joerin Fux, 2005).

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. Unsere Ergeb-

nisse zeigen, dass auch in heutigen Laufbahnen, welche teilweise von grösseren Diskontinuitäten (Berufswechseln) durchzogen sind, die Passung zur Persönlichkeit eine wichtige Steuergrösse 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 et al., 2000). Volodina, Nagy und Köller (2015) zeigen, dass eine interessenskongruente Berufswahl positive Effekte auf Ausbildungsabschlüsse hat. 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.

1.4.4 Prekäre Lebenslagen und Berufsverläufe; Risiko- und Schutzfaktoren bei der beruflichen Entwicklung

In Bezug auf den vierten Schwerpunkt haben wir uns näher mit Risiko- und Schutzfaktoren der beruflichen Entwicklung befasst. Aus Studien ergeben sich Hinweise auf eine erfolgreiche Lebensbewältigung im Erwachsenenalter trotz risikoreichen Konstellationen in der Jugend (Häfeli, 2010; Spiess Huldli et al., 2006). Im folgenden Kapitel werden ausgewählte Risiko- und Schutzfaktoren beleuchtet: Zum einen sind dies Einflüsse auf kontextueller Ebene (z.B. Herkunftsschicht, besuchter Schultyp) und zum anderen mögliche Faktoren auf individueller Ebene (mit besonderem Fokus auf Arbeitsverhalten und sozio-emotionale Kompetenzen in der Schule) (Krauss, Schellenberg, Hättich & Häfeli, in Vorb.).

1.4.4.1 Fragestellungen

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 (Blau & Duncan, 1967; Bradley & Corwyn, 2002). Auf der individuellen Ebene wurde der Einfluss von tiefer Intelligenz (Gottfredson, 2002) sowie von verschiedenen Verhaltensauffälligkeiten wie beispielsweise Aggression oder Delinquenz untersucht (bspw. Dubow, Huesmann, Boxer, Pulkkinen & Kokko, 2006; Kokko, Pulkkinen & Puustinen, 2000).

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 (Spengler, Brunner, Damian, Lüdtke, Martin & Roberts, 2015). Neben Intelligenz wurden auf der individuellen Ebene einzig akademische Aspirationen ins Modell miteinbezogen. Der Einfluss von «weiche Faktoren», wie beispielsweise sozio-emotionalen Kompetenzen («soft skills»), auf den Berufserfolg wird erst in jüngerer Zeit vermehrt diskutiert (bspw. Ananiadou & Claro, 2009; Heckman & Kautz, 2012; Lleras, 2008). Sozio-emotionale Kompetenzen sind ein multidimensionales Konstrukt, welches Überschneidungen mit anderen Konstrukten wie sozialen Kompetenzen oder emotionaler Intelligenz aufweist (Denham, 2006; Mayer, Salovey & Caruso, 2000). Gemeint sind die Fähigkeiten Emotionen zu verstehen und damit umzugehen, sich realistische Ziele zu setzen und diese zu verfolgen, Empathie zu fühlen und anderen zu zeigen, positive Beziehungen einzugehen und zu erhalten und vernünftige Entscheidungen zu treffen (Elias, 1997). Diese Kompetenzen werden als wichtige Eigenschaften angesehen, die an Schulen gefördert werden sollten (Monnier, 2015). Es gibt inzwischen Belege dafür, dass sozio-emotionale Kompetenzen mit angepasstem Verhalten in der Schule, der Vermeidung von risikoreichen Verhaltensweisen, dem Führen von tragfähigen Beziehung mit Schulkollegen und Erwachsenen sowie Schulerfolg in einem Zusammenhang stehen (u.a. Epstein, Griffin & Botvin, 2000; Webster-Stratton & Reid, 2004; Zsolnai, 2002).

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.

1.4.4.2 Methode

Um die Vorhersagekraft von verschiedenen Faktoren aus Kindheit und Jugend auf den späteren Berufserfolg zu messen, wurden Korrelationen und Regressionen mit dem Kriterium Berufsstatus mit 19, 36 und 52 Jahren gerechnet.

Nebst den erfassten Dimensionen sozioökonomische Schicht, Intelligenz, Schultyp sowie Berufsstatus (siehe Kapitel 1.2.3) haben wir uns insbesondere auf das Arbeitsverhalten und die Sozialkompetenz in der Jugend als wichtige (sozio-emotionale) Kompetenzen fokussiert. Folgende selbst- und fremdeingeschätzte Eigenschaften mit 15 resp. 52 Jahren wurden herangezogen:

Arbeitsverhalten: Lehrereinschätzungen in Bezug auf Aufmerksamkeit, Fleiss, Ordnung, Disziplin, Beziehung zum Lehrer (5-stufige Skala; $\alpha = .88$).

Sozialkompetenz: Lehrereinschätzungen in Bezug auf Selbstständigkeit, Geselligkeit, Ängstlichkeit, Tatkraft und sozialem Verhalten i. e. S. (5-stufige Skalen; $\alpha = .84$).

Akademische Aspirationen: Schüler schätzten auf einer Skala ein, wie gerne sie zur Schule gehen und ob sie sich vorstellen können noch länger zur Schule zu gehen (9-stufige Skala).

Negative Lebensereignisse: Studienteilnehmer listeten mit 52 Jahren positive und negative Lebensereignisse auf. Die meisten Aufzählungen von negativen Ereignissen beziehen sich auf das mittlere Erwachsenenalter (35-52 Jahre), ein vergleichsweise sehr kleiner Anteil auf das Kindes- und Jugendalter. Am häufigsten werden Todesfälle von Nahestehenden oder Krankheiten von Nahestehenden oder den Befragten selbst genannt. Ebenfalls häufig genannt wurden Beziehungskonflikte und Scheidungen sowie Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit (siehe Abbildung 4).

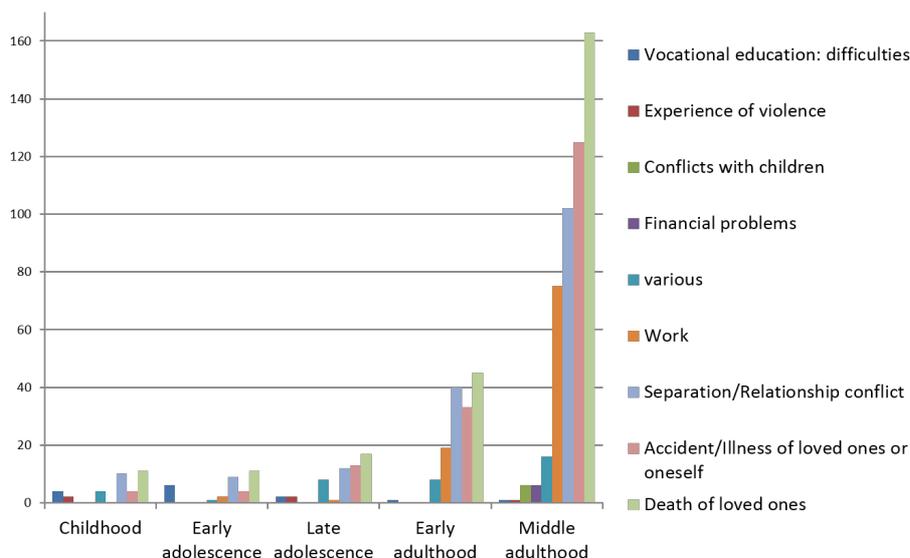


Abbildung 4. Anzahl genannter negativer Lebensereignisse nach Altersabschnitt und Thematik

1.4.4.3 Ergebnisse

In Übereinstimmung mit zahlreichen Studien hängen sozioökonomische Schicht ($r=.24$ bis $.27$, $p < .001$) und Intelligenz ($r=.32$ bis $.37$, $p < .001$) in der Jugend mit dem Berufsstatus im Erwachsenenalter (mit 19, 36 und 52 Jahren) positiv zusammen. Auch der absolvierte Schultyp (Grundansprüche vs. erweiterte Ansprüche) hängt mit dem Berufsstatus bis ins mittlere Erwachsenenalter stark zusammen ($r=.31$ bis $.46$, $p < .001$). In Bezug auf individuelle Eigenschaften weisen akademische Aspirationen einen signifikanten Zusammenhang ($r=.12$ bis $.21$, $p < .01$) mit dem beruflichen Erfolg bis 52 Jahre auf. Der Zusammenhang zwischen der Anzahl angegebener negativer Lebensereignisse in der Kindheit und Jugend mit dem beruflichen Status mit 19 Jahren zeigt in der Tendenz einen positiven Zusammenhang auf ($r = .08$, $p < .06$), während mit 36 und 52 Jahren kein Zusammenhang mehr besteht. Während die vom Lehrer eingeschätzte Sozialkompetenz positiv mit beruflichem Status im Alter von 52 Jahren korreliert ($r=.09$, $p < .05$), zeigt das vom Lehrer eingeschätzte Arbeitsverhalten keine relevanten korrelativen Zusammenhänge mit beruflichem Status bis ins mittlere Erwachsenenalter.

Um näher zu ergründen, ob sozio-emotionale Kompetenzen (Arbeitsverhalten und Sozialkompetenz) sowie akademische Aspirationen eine Vorhersagekraft für den beruflichen Status haben, der über den Einfluss von Schicht, Intelligenz und Schultyp hinausgeht, wurde eine multiple Regression gerechnet (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11. Resultate der multiplen Regression zur Vorhersage von beruflichem Status mit 19, 36 und 52 Jahren.

	Berufsstatus 19 Jahre			Berufsstatus 36 Jahre			Berufsstatus 52 Jahre		
	B	b(SE)	β	B	b(SE)	β	B	b(SE)	β
IQ	0.13	0.12	.05	0.59	0.18	.18	0.59	0.16	.17
SES	3.86	1.04	.13	4.96	1.51	.15	5.99	1.36	.17
Schultyp	13.4 2	1.38	.41	9.28	2.03	.25	6.11	1.79	.16
Sozialkompetenz	1.12	0.79	.05	1.97	1.12	.08	2.48	1.04	.09
Arbeitsverhalten	1.70	0.74	.08	-0.21	1.08	-.01	-0.18	0.97	-.01
Akadem. Aspirationen	1.60	0.40	.14	1.52	0.58	.12	1.37	0.52	.10
Total R^2			.27			.21			.17

Anmerkungen. SES = Sozioökonomische Schicht. Fettgedruckte Zahlen zeigen signifikante Zusammenhänge ($p < .05$).

Die Resultate der Regression zeigen, dass das vom Lehrer eingeschätzte Arbeitsverhalten sowie die selbsteingeschätzten akademischen Aspirationen eine bedeutende Vorhersagekraft für den Berufsstatus mit 19 Jahren haben, die über den Einfluss von sozioökonomischer Schicht, Intelligenz und Schultyp hinausgehen (Gesamtmodell $R^2=.27$, $F(6,632)=39.86$, $p<.001$). Während im Alter von 36 Jahren nur die akademischen Aspirationen nebst den «härteren» Kriterien Schicht, Intelligenz und Schultyp einen signifikanten Einfluss aufweisen (Gesamtmodell $R^2=.21$, $F(6,422)=20.40$, $p<.001$), zeigt sich die vom Lehrer eingeschätzte Sozialkompetenz mit 52 Jahren zusätzlich zu den akademischen Aspirationen als bedeutsam (Gesamtmodell $R^2=.17$, $F(6,592)=20.57$, $p<.001$). Obwohl die Effekte eher klein ausfallen, können sie vor dem Hintergrund des langen Untersuchungszeitraums als bedeutsam angesehen werden.

1.4.4.4 Diskussion und Schlussfolgerungen

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. Diese Ergebnisse fallen in Übereinstimmung mit früherer Forschung aus (z.B. Bradley & Corwyn, 2002). 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 externale 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 (Bandura, 1989; Lent, 2005; 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, z.B. Ng et al., 2005).

Sozio-emotionale Kompetenzen, genauer 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.

Ausblick: Im Rahmen eines Anschlussprojektes an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik soll nun noch die Frage beantwortet werden, warum es Personen, die von den Voraussetzungen her keine günstige berufliche Prognose haben, trotzdem gelingt eine erfolgreiche Berufslaufbahn einzuschlagen. Wie die Prozesse genau funktionieren, können mit quantitativen Daten nur begrenzt untersucht werden. Ein qualitativer Ansatz soll hier genauere Einblicke geben, der in Kombination mit den quantitativen Daten wichtige Erkenntnisse zu liefern vermag.

1.4.5 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. Im Rahmen der vorliegenden «Zürcher Längsschnittstudie» wurde das Thema Gesundheit ebenfalls als ein wichtiger Lebensbereich untersucht. Wir präsentieren hier erste Analysen dazu (Hättich, Schellenberg, Krauss & Häfeli, in Vorb.).

1.4.5.1 Fragestellungen

Studien zeigen, dass wir in einer Zeit zunehmender Verunsicherung leben, zu nennen sind Arbeitsplatzunsicherheit oder hohen Scheidungsraten sowie neue Formen des Zusammenlebens (Dirlam & Zheng, 2017). Ebenso steigen die Belastungen in der Arbeitswelt bei gleichzeitig nachlassender Widerstandskraft. Dies alles bewirkt Stress, der sich wiederum auf die Gesundheit auswirken kann (Davidson et al., 2010; Gan et al., 2014; Jordan et al., 2016; Keller et al., 2012; Nabi et al., 2013; Nigatu & Wang, 2018).

Umgekehrt können protektive Faktoren wie körperliche Bewegung Stress reduzieren (Stults-Kolehmainen & Sinha, 2014). Weiter kann Arbeitstätigkeit - gerade im fortgeschrittenen Alter vorteilhafte Effekte für die physische und mentale Gesundheit haben (Whitley & Postman, 2017). Arbeitslosigkeit kann sich demgegenüber negativ auf die Gesundheit auswirken, bis hin zu einer höheren Mortalität (Roelfs et al., 2011; Vagero & Garcy, 2016). Oft hängen damit ungünstige Verhaltensweisen zusammen, z.B. Rauchen und Alkohol (Luo et al., 2015; Noble et al., 2015; Meader et al., 2016). Darüber hinaus gibt es gut untersuchte Zusammenhänge der Gesundheit mit der Herkunftsschicht oder dem Schultyp (Hahn & Truman, 2015; Matthews, 2015; O'Donoghue et al., 2018): Kinder mit einer tieferen schulischen Bildung verdienen vielleicht später weniger Geld, was den Zugang zu gesundheitsfördernden Massnahmen (Sport, gesundes Essen, teurere Behandlungen und Medikamente) verringern kann.

Es gibt verschiedene Studien, welche den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und gesundheitliches 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. Es ist denkbar, dass beispielweise kontinuierliche Berufstätigkeit in einem körperlich beanspruchenden Berufsfeld zu körperlichen Symptomen führt. Ebenso ist denkbar, dass bestimmte Laufbahnmuster - wie z.B. «downward-mobility» negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben kann. Diese Zusammenhänge wurden bisher kaum untersucht.

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)?

1.4.5.2 Methode

In unserer Studie wurde der «Gesundheitszustand allgemein» (Item aus der Schweizerischen Gesundheitsbefragung), konkret benannte chronische Erkrankungen (wie Krebs,

Herz-Kreislauf-Erkrankungen) sowie wissenschaftlich gut belegte Risikofaktoren wie körperliche Aktivität, Alkoholkonsum und Rauchen erhoben.

Die wichtigsten Gesundheitsvariablen werden in einem ersten Teil beschreibend dargestellt und die Häufigkeiten jeweils mit denjenigen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung verglichen. Es wurde abschliessend ein **Strukturgleichungsmodell** gerechnet, bei dem der Einfluss von Risikovariablen, soziodemografischen Variablen und den Laufbahnmustern auf chronische Krankheiten überprüft wurde.

Abhängige Variablen:

Chronische Erkrankungen: Hier wurde zum einen die Frage gestellt «haben Sie eine Krankheit oder Behinderung, die schon seit mindestens 6 Monaten andauert?»; Dichotomes Antwortformat (ja, nein).

Von den chronischen Krankheiten wurden jene genommen, die mit einer gewissen Häufigkeit auftraten. **Einbezogene Gruppen:** Herz-Kreislauf-Krankheiten (N=17), eine respiratorische Erkrankung (N=14), Stoffwechselkrankheiten (N=11), Muskuloskeletare Krankheiten (N=57), Krebs (N=7), Psychische Krankheiten (N=14), «andere Krankheiten» (N=15) und mehrere chronische Erkrankungen (N=39). Keine chronische Krankheit hatten 401 Personen.

Unabhängige Variablen:

Sportliche Betätigung mit 15 Jahren (Items zu Einzel- und Teamsport, nichtkompetitiv und kompetitiv, 4-stufige Skala).

Substanzgebrauch mit 15 Jahren (Zigarettenkonsum: 7-stufige Skala; Alkoholkonsum: 4-stufige Skala).

Occupational career pattern: Hier wurde die 6-stufige Skala verwendet, welche aufgrund der Sequenzanalyse entstanden ist. (vgl. Kapitel 1.2.3)

Gesundheitszustand mit 15 Jahren (Frage, ob man gesund sei, Skala 1 bis 9)

1.4.5.3 Ergebnisse

Als erster Indikator wurde der selbst wahrgenommene **Gesundheitszustand** erfasst, welcher in der Literatur als guter Indikator sowohl für den persönlichen als auch für denjenigen der Bevölkerung gilt. 83.2% schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein. Die Zahlen sind vergleichbar mit denjenigen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 (82%; Bundesamt für Statistik, 2013).

Knapp ein Drittel (29.1%) der Personen gibt an, seit mindestens sechs Monaten unter einer Krankheit oder Behinderung zu leiden (30% Männer, 34% der Frauen). Am häufigsten ist dabei eine Krankheit des Bewegungsapparates vor (17%), gefolgt von Herz-Kreislaufkrankheiten (6.1%), psychischen Störungen (4.7%), chronische respiratorische Probleme (4.3%), Stoffwechselkrankheiten (4.0%), Krebs (2.2%) und gastrointestinale Krankheiten (2.0%). Von den Behinderungen dominieren Körperbehinderungen (3.5%), gefolgt von Sinnes- und Sprachbehinderungen (je 1.3%). Personen mit chronischen Krankheiten sind depressiver ($F=26.428$; $df = 1$ $p < .001$), finden sich weniger selbstwirksam ($F=7.049$; $df = 1$; $p < .001$) und sind mit ihrem Leben weniger zufrieden ($F=13.465$; $df = 1$, $p < .001$). 20 Personen beziehen eine IV-Rente (2.5%).

Wie gut sind Personen mit einer chronischen Krankheit ins Erwerbsleben integriert? Wer unter einer Krankheit leidet, ist seltener erwerbstätig ($\chi^2=14.33$; $p=.000$); wenn Personen aber trotz einer Krankheit berufstätig sind, sind sie bezüglich Anstellungsgrad oder beruflicher Stellung (ISCO) vergleichbar mit nicht erkrankte Personen. Wie lassen sich Personen mit chronischen Krankheiten aus Merkmalen aus der Jugendzeit charakterisieren? Es gibt

keine Unterschiede zwischen erkrankten vs. nicht erkrankten Personen in Bezug auf das erreichte Bildungsniveau ($\text{Chi}^2=5.312$; $\text{df}=5$; $p=.379$), das Geschlecht ($\text{Chi}^2=1.953$; $\text{df}=1$; $p=.162$), die Herkunftsschicht ($\text{Chi}^2=0.067$; $\text{df}=2$; $p=.967$) oder die Herkunftsregion ($\text{Chi}^2=2.634$; $\text{df}=2$; $p=.268$). Es besteht aber ein signifikanter Zusammenhang mit dem Absolvieren einer Schule mit Grundansprüchen in der Jugend: Jene mit Grundansprüchen leiden häufiger unter einer chronischen Krankheit mit 52 Jahren ($\text{Chi}^2=3.833$; $\text{df}=1$, $p=.050$).

Besonderer Fokus wurde auch auf die Gruppe der **IV-Bezügerinnen und -Bezüger** gelegt (20, 2.5%). Nicht überraschenderweise schätzen sie ihre Gesundheit schlechter ein, sowohl die subjektiv eingeschätzte: 2.95 vs. 4.12 ($F=52.74$; $\text{df}=1$; $p=.000$) als auch objektive Sicht (z.B. Anzahl von Erkrankungen). In der Skala zur Depression liegen sie deutlich höher ($F=17.440$; $\text{df}=1$; $p=.000$). Auf der Skala der Lebenszufriedenheit erreichen sie tiefere Werte ($F=46.317$; $\text{df}=1$; $p=.000$).

Wie lassen sich die IV-Bezügerinnen und Bezüger anhand von Merkmalen aus der Jugendzeit beschreiben? In Bezug auf Herkunftsschicht ($\text{Chi}^2=1.36$; $\text{df}=2$; $p=.508$) und Geschlecht ($\text{Chi}^2=0.54$; $\text{df}=1$, $p=.462$) unterscheiden sie sich nicht von den Personen ohne IV. Überzufällig häufig absolvierten die IV-Bezügerinnen und -Bezüger eine obligatorische Schulbildung, die nur Grundansprüche erfüllte ($\text{Chi}^2=4.952$; $\text{df}=1$; $p=.032$). Wie gut sind IV-Bezügerinnen und Bezüger ins Erwerbsleben integriert? Sie sind überzufällig seltener erwerbstätig ($\text{Chi}^2=80.478$; $\text{df}=1$, $p=.000$). Alle bis auf eine Person arbeiten jedoch Teilzeit, was signifikant häufiger bei IV-Bezügerinnen und -Bezüger vorkommt ($\text{Chi}^2=7.844$; $\text{df}=1$, $p=.005$). In Bezug auf die Entwicklungsverläufe über den untersuchten Zeitraum lässt sich sagen, dass IV-Bezügerinnen und -Bezüger geben deutlich mehr negative Ereignisse in ihrem Leben an ($F=8.52$; $\text{df}=1$, $p=.004$), und auch überzufällig häufiger das Laufbahnmuster «handwerkliche Laufbahnen» aufweisen.

In einem weiteren Schritt gingen wir der Frage nach, welche Risiko- und Schutzfaktoren für die gesundheitliche Situation im mittleren Erwachsenenalter sind. Als erstes wurden mögliche Zusammenhänge zwischen den bisherigen **Laufbahnmustern** («Occupational career patterns») und der späteren gesundheitlichen Situation mit 52 Jahren betrachtet. Bei Männern gibt es signifikante Zusammenhänge: Männer in handwerklichen Laufbahnen ($\text{Chi}^2=11.231$; $\text{df}=5$; $p=.047$) haben häufiger eine chronische Erkrankung ($p=.01$), Männer in aufsteigenden Karrieremustern («Manager-Laufbahnen») haben seltener eine chronische Erkrankung ($p=.05$). Bei den Frauen gibt es keine Zusammenhänge zwischen Laufbahnmuster und Krankheiten ($\text{Chi}^2=4.774$; $\text{df}=5$; $p=.444$). Männer mit Laufbahnen im Büro («Clerical Support») haben höhere Depressionswerte (sie unterscheiden sich von allen Gruppen ausser gegenüber «Professionals» und «Handwerker-Laufbahnen»), während Laufbahnen im technischen Bereich «Technicians» geringere Werte aufweisen. Bei der Selbstwirksamkeit haben Männer in «Manager-Laufbahnen» die höchsten Werte, während wiederum Männer mit Büroberufen («Clerical Support») die geringste Selbstwirksamkeit aufweisen. Männer in «Manager-Laufbahnen» haben die höchsten Werte in der Lebenszufriedenheit, während Männer in «Handwerker-» und Büro-Laufbahnen» die geringste Lebenszufriedenheit aufweisen. Bei Frauen zeigten sich in keiner Skala signifikante Unterschiede.

Die Zusammenhänge zwischen **potentiellen Risikofaktoren** und Gesundheitsvariablen wurden im Folgenden noch anhand eines Strukturgleichungsmodelles mittels Mplus8 überprüft (vgl. Abbildung 5). Einbezogene Variablen sind: Geschlecht, gesundheitliche Situation mit 15 Jahren, Substanzgebrauch und sportliche Betätigung ebenfalls mit 15 Jahren, Laufbahnmuster. Auf den Einbezug der Variablen Ausbildungsniveau und soziale Schicht wurde verzichtet, da diese Variablen den Modell-Fit deutlich verschlechtern. Ein Teil der Varianz dieser beiden Variablen wird durch die Variable «Laufbahnmuster» bereits erklärt.

Der Fit dieses Modells ist sehr gut, was verschiedene Masse belegen: $\text{Chi}^2 =84.726$; $\text{df}=38$; $P=.000$; RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) =0.046 (90 Percent C.I. 0.033

0.059); CFI=0.928, TLI=0.897. Die beiden latenten Faktoren Substanzgebrauch und körperliche Bewegung lassen sich gut durch die Variablen repräsentieren.

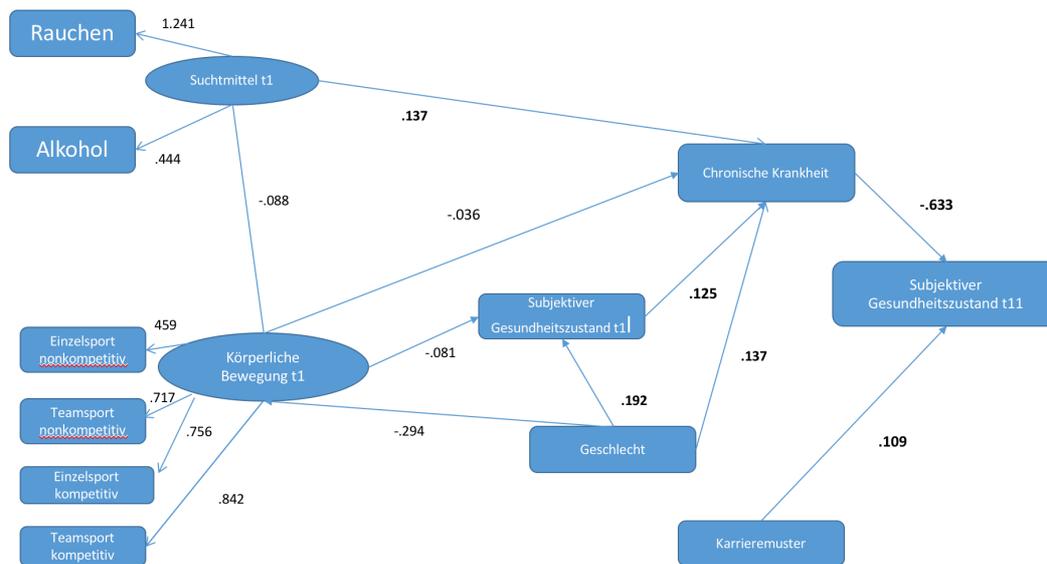


Abbildung 5: Strukturgleichungsmodell zur Vorhersage des Gesundheitszustandes mit 52 Jahren (fett markiert: signifikante Einflüsse)

Einen direkten und signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable «Chronische Krankheit» hat der damalige Gesundheitszustand zum Zeitpunkt t1 (15 Jahren) und der Substanzgebrauch mit 15 Jahren. Ebenso gibt es einen signifikanten Einfluss seitens des Geschlechts; dies dürfte damit zu erklären sein, dass je nach Geschlecht unterschiedliche Krankheiten auftreten. Da die einzelnen Kategorien der untersuchten abhängigen Variablen «chronische Krankheiten» mitunter schwach besetzt sind, lassen sich dort keine genaueren Analysen durchführen. Das Geschlecht beeinflusst übrigens bereits mit 15 Jahren den Gesundheitsstatus und das Ausmass der körperlichen Bewegung.

Das Karrieremuster kann den späteren (selbst eingeschätzten) Gesundheitszustand ebenfalls vorhersagen. Sportliche Betätigung mit 15 Jahren hatte dagegen keinen signifikanten Zusammenhang mit dem späteren Gesundheitszustand. Das Sportverhalten hängt darüber hinaus auch nicht damit zusammen, wie häufig jemand raucht oder Alkohol trinkt.

1.4.5.4 Diskussion und Schlussfolgerungen

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 (vgl. auch Vagero & Garcy, 2016). 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.).

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 (Ergebnisse der ANOVA-Analysen): «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 muskuloskeletale Krankheiten zu verringern. Dass bei Männern, die kontinuierlich in Büroberufen arbeiten, verstärkt Depressionen auftreten, müsste noch weiter analysiert werden.

Einschränkend muss zum Schluss festgehalten werden, dass erst zu der 11. Befragungswelle die Gesundheit systematisch erhoben wurde, was Vergleiche im Längsschnitt schwierig macht.

1.5 Schlussfolgerungen aus dem Forschungsprojekt

In unserer Studie wurden Kontinuität und Wandel im beruflichen und persönlichen Bereich untersucht. Datengrundlage ist eine Längsschnittstudie, in welcher 806 Personen über 36 Jahren, 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-/Wissengesellschaft 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 auch Persönlichkeitsmerkmale verändern sich 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 aber 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 **positiveren Konsequenzen** verbunden sind als andere: «Aufsteigende Karrieremuster» oder auch Muster mit Veränderungen (gegenüber «stabilen Mustern») sind oftmals mit positiven Konsequenzen wie höheres Einkommen, grösseres Motivierungspotential der Arbeit, höhere Arbeitszufriedenheit und sogar teilweise mit positiven Auswirkungen auf gesundheitliche Aspekte verbunden. 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 zeigten 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, Arbeitsprozent) 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 war bei unseren Ergebnissen auch die grosse Bedeutung des Lehrerteils in der obligatorischen Schule (es gibt kaum vergleichbare Stu-

dien, welche dieses erfassen). Aus der Leistungsbeurteilung der Lehrpersonen und den Einschätzungen bezüglich Sozialkompetenz konnte der spätere Berufsstatus recht gut vorhergesagt werden.

Einzigartig in der Studie war die Wiederholungsmessung der Persönlichkeit im Alter von 52 Jahren: Es gibt kaum vergleichbare Studien, welche die «**Gravitationshypothese**» über eine so lange Laufbahn untersuchen: 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 zeigte mögliche Risiko- und Schutzfaktoren auf. Erstaunlich waren sicher die deutlichen Zusammenhänge zwischen bestimmten Karrieremustern und gesundheitlichen Problemen. Es gibt problematische Muster, welche mit häufigerem Auftreten von Beeinträchtigungen verbunden sind. Weiter wurden 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.

Ausblick

Es ist bisher gelungen, die meisten zentralen Fragen aus dem Forschungsplan zu beantworten. Die Arbeiten an bestimmten Themen sind derzeit noch am Laufen (siehe Publikationen in Vorb.) bzw. konnten noch nicht angegangen werden: Dies betrifft v.a. die Bereiche «berufliche Tätigkeiten der Partner/innen und der Kinder», «Entwicklung von Werten über die Laufbahn» und «Freizeit und Pläne für die Zukunft». Die Arbeit an den Laufbahnmustern erwies sich als umfangreicher als anfangs absehbar, was der Grund für die Verzögerung bei bestimmten Fragestellungen darstellt.

Die Datensammlung der «Züricher-Längsschnittstudie» ist dank der neuen Messung mit 52 Jahren einzigartig umfangreich und wir planen, diese Datensammlung weiter zu bearbeiten: 1) durch eine ergänzende qualitative Datenerhebung (Interviews) bei ausgewählten Personengruppen (so werden auch die «Gründe» von bestimmten Laufbahnmustern und Prozesse der Adaptation und «Resilienz» noch besser sichtbar), 2) durch eine mögliche Veröffentlichung der Daten auf einer geeigneten Plattform und 3) durch eine geplante weitere Datenerhebung in 3-5 Jahren.

2 Valorisierung

Im Hinblick auf die Öffentlichkeitsarbeit wurde eine eigene Projekthomepage erstellt, die laufend aktualisiert wird: www.zlse-hfh.ch. Vielfältige Analysen der neuen Daten wurden 2016 und 2017 an verschiedenen Kongressen vorgestellt und in verschiedenen Fachzeitschriften für unterschiedliche Zielgruppen (zum Beispiel ERVET, Panorama) publiziert.

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 sollte die Stärkung von Selbst- und Sozialkompetenz und «soft skills» (Ordnung, Fleiss etc.) in der Schule gefördert werden. Der Lehrplan 21 greift diese Thematik gut auf. 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. Karrieren stehen auch Berufsleuten offen, 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.

3 Anhang

Übersicht der Referats-Aktivitäten und Publikationen

Publikationen in Zeitschriften (peer-reviewed):

Häfeli, K., Hättich, A., Schellenberg, C., & Schmaeh, N. (2015). Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 37(2), 342-360.

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(1), 15.

Schellenberg, C., Krauss, A., Hättich, A. (2017). Eine Längsschnittuntersuchung der Persönlichkeit-Beruf-Kongruenz über die Berufslaufbahn. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*.

Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C., & Hättich, A. (2015). Study Profile: Zurich Longitudinal Study "From School to Middle Adulthood". *Longitudinal and Life Course Studies: International Journal (LLCS)*. 6(4), 435-446.

Schmaeh, N., Schellenberg, C., Häfeli, K. & Grob, A. (eingereicht). Person – Work Environment Fit Over the Life Span. *Longitudinal and Life Course Studies: International Journal (LLCS)*.

Hättich, A., Schellenberg, C. Krauss, A. & Häfeli, K. (in Vorb.). Risk and protective factors over a span of 35 years as predictors for health impairments in midlife. *Educational Research Applications, Special Edition on Health Behaviour and Education*.

Krauss, A., Schellenberg, C., Hättich, A. & Häfeli, K. (in Vorb.). Teacher Ratings of social-emotional competences in classroom: Do they have a predictive value on occupational status 37 years later? *Advances in Life Course Research*.

Buchbeiträge (mit peer-review)

Schellenberg, C., Schmaeh, N., Häfeli, K., & Hättich, A. (2015). Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (pp. 305-333). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schellenberg, C., Hättich, A., Schmaeh, N. & Häfeli, K. (2016). Die Matura als der Weg zum beruflichen Erfolg: Ein Vergleich mit der Berufsausbildung. In J. Kramer, M. Neumann & U. Trautwein (Hrsg.), *Abitur und Matura im Wandel* (S. 253-285). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Weitere Publikationen

Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2014). A career for life. *International Innovation*(136), 110-112.

Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2016). Fokus Berufswechsel. Seltener als man meint. *Panorama*, 1, 4-6.

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.

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.

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.

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.

Schellenberg, C., Krauss, A. & Hättich, A. (2016). Welche Einflussfaktoren sind für die spätere Gesundheit relevant? *Forschung für die Praxis*. 15 Jahre Forschung und Entwicklung 2001-2016. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich.

Monographien

--

Konferenzbeiträge (Fachvorträge)

Häfeli, K., Schellenberg, C. & Krauss, A. Career Patterns over 30 years: Influences of family of origin, personality and life situation. VET-Kongress, Zollikofen, 25.-27.03.2015.

Häfeli, K., Hättich, A. & Schellenberg, C. (Further) Education and other Influences on Occupational Career Patterns. VET-Congress, Zollikofen, 15.03.2017.

Hättich, A. Predictability of career patterns: Influences of social background, personality and life circumstances. SLLS-Congress, Dublin, 18.10.2015.

Hättich, A. & Häfeli, K. Kongruente vs. nicht kongruente Berufswahl: Einflussfaktoren und längerfristige Auswirkungen. SGBF-Kongress, Lausanne, 29.06.2016.

Krauss, A. & Hättich, A. Is education in youth related to health in middle adulthood? An examination on the basis of the Zurich Longitudinal Study 'From School to Middle Adulthood'. SLLS-Congress, Bamberg, 06.10.2016.

Krauss, A. & Schellenberg, C. Socioeconomic status, adverse life events and other childhood factors and their effect on later outcomes. Findings from a longitudinal study. ECER-Congress, Dublin, 26.08.2016.

Krauss, A. & Schellenberg, C. Risiken und Ressourcen in Kindheit und Jugend und ihre Auswirkungen auf das Erwachsenenalter. Ergebnisse einer Längsschnittstudie. SGBF-Kongress 2017, Freiburg, 27.06.2017.

Schellenberg, C., Hättich, A., Krauss, A. & Häfeli, K. Aktuelle Ergebnisse der ZLSE. Forschungskolloquium Universität Basel, Basel, 19.05.2016.

Konferenzbeiträge (Poster)

Krauss, A. Occupational Career Patterns over 30 Years: Predictors and Outcomes. Conference on VET Research 2016, Basel, 23.09.2016.

Krauss, A. & Schellenberg, C. Zurich Longitudinal Study from School to middle Adulthood (ZLSE). Swiss Longitudinal Data Fair, Bern, 27.01.2017.

Broschüren mit Ergebnissen zuhanden Erziehungsdirektionen, Schulleitungen und Lehrpersonen der am Forschungsprojekt teilnehmenden Schulklassen

Schellenberg, C., Häfeli, K. & Grob, A. (Herbst 2016, Frühling 2017). Rückmeldung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie. Von der Schulzeit bis ins mittlere Erwachsenenalter. Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel.

Berichte zuhanden SBFI

Häfeli, K., Schellenberg, C., Hättich, A., Schmaeh, N. & Grob, A. (2014). Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Valorisierungsbericht zu Handen des SBFI. Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel.

Häfeli, K., Schellenberg, C., Krauss, A. & Hättich, A. (2015). Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung vom Jugendalter bis ins mittlere Erwachsenenalter. Zwischenbericht zu Handen des SBFI.

Häfeli, K., Schellenberg, C., Hättich, A. & Krauss, A. (2016). Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung vom Jugendalter bis ins mittlere Erwachsenenalter. Zwischenbericht zu Handen des SBFI.

Literaturverzeichnis

- Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33.
- Abele, A.E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 4, 176-186.
- Aisenbrey, S., & Fasang, A. E. (2010). New Life for Old Ideas: The "Second Wave" of Sequence Analysis Bringing the "Course" Back Into the Life Course. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 420-462.
- Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). 21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries.
- Andersson, H., Lovén, J., & Bergman, L. R. (2014). The importance of high competence in adolescence for career outcomes in midlife. *Research in Human Development*, 11(3), 204-216. doi: 10.1080/15427609.2014.936180
- Anyadike-Danes, M., & McVicar, D. (2005). You'll never walk alone: Childhood influences and male career path clusters. *Labour Economics*, 12(4), 511-530. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.008>
- Anyadike-Danes, M., & McVicar, D. (2010). My brilliant career: Characterizing the early labor market trajectories of British women from generation X. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 482-512. doi: 10.1177/0049124110362968
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 95–113.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- BFS (2008). Gleichstellung von Frau und Mann: Die Schweiz im internationalen Vergleich (pp. 36). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Biemann, T. & Datta, D. K. (2014). Analyzing Sequence Data: Optimal Matching in Management Research. *Organizational Research Methods*, 17(1), 51-76. doi: 10.1177/1094428113499408
- Biemann, T. & Wolf, J. (2009). Career patterns of top management team members in five countries: an optimal matching analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 975-991. doi: 10.1080/09585190902850190
- Biemann, T., Zacher, H. & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>
- Blau, P. & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley&Sons.
- 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.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- Buchmann, M., Kriesi, I., Pfeifer, A. & Sachhi, S. (2002). halb drinnen – halb draussen. Zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Zürich & Chur: Rüegger Verlag.
- Bundesamt für Statistik (2013). Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012: Übersicht. Neuchatel: Bundesamt für Statistik.
- Büssing, A. & Ferrar, K. M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer Deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38, 328–353.
- 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.
- Carless, S. A. & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91.
- Carrillo-Tudela, C., Hobijn, B., She, P. & Visschers, L. (2016). The extent and cyclicity of career changes: Evidence for the U.K. *European Economic Review*, 84(Supplement C), 18-41. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2015.09.008>
- Caspi, A., Wright, B. R. E., Moffitt, T. E., & Silva, P. A. (1998). Early failure in the labor market: Childhood and adolescent predictors of unemployment in the transition to adulthood. *American Sociological Review*, 424-451.
- Cheng, H. & Furnham, A. (2012). Childhood cognitive ability, education, and personality traits predict attainment in adult occupational prestige over 17 years. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 218-226. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.005>
- Cooper, J.B. (1966). Two scales for parent evaluation. *J Genet Psychol*, 108, 49–53
- Davidson, K.W., Mostofsky, E. & Whang, W. (2010). “Don't worry, be happy: Positive affect and reduced 10-year incident coronary heart disease: The Canadian Nova Scotia Health Survey.” *European Heart Journal*, 31, 1065-1070.
- de Jonge, J. & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strains at work: A longitudinal test of triple match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1359-1374.
- de Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Deary, I. J., Taylor, M. D., Hart, C. L., Wilson, V., Smith, G. D., Blane, D. & Starr, J. M. (2005). Intergenerational social mobility and mid-life status attainment: Influences of childhood intelligence, childhood social factors, and education. *Intelligence*, 33(5), 455-472.
- Denham, S. A. (2006). Social-emotional competence as support for school readiness: What is it and how do we assess it? *Early education and development*, 17(1), 57-89.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.

- Dirlam, J. & Zheng, H. (2017). Job Satisfaction developmental trajectories and health: A life Course perspective. *Social Science & Medicine* 178, 95-103.
- Dlouhy, K. & Biemann, T. (2015). Optimal matching analysis in career research: A review and some best-practice recommendations. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 163-173. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.005
- 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.
- Eccles, J. S. (2004). Schools, academic motivation, and stage-environment fit. In R. M. Lerner & L. Steinberg (.d.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 125-153). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Elder, G. H. (1998). The life course as developmental theory. *Child Development*, 69(1), 1-12.
- Elias, M. J. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*: Ascd.
- Emslie, C. & Hunt, K. (2009). Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16, 151-172.
- Epstein, J. A., Griffin, K. W. & Botvin, G. J. (2000). Role of general and specific competence skills in protecting inner-city adolescents from alcohol use. *Journal of Studies on Alcohol*, 61(3), 379-386.
- Esser, G., Wyschkon, A. & Schmidt, M. H. (2002). Was wird aus Achtjährigen mit einer Lese- und Rechtschreibstörung. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie; Forschung und Praxis*, 31(4), 235-242.
- Gabardinho, A., Ritschard, G., Müller, N. S. & Studer, M. (2011). Analyzing and visualizing state sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software* 40(4), 1-37.
- Gamper, M. (1977). *Notes pour la mesure des valeurs professionnelles*. Lausanne: IPAUL
- Gan, Y., Yang, C. & Tong, X. (2014). Shift work and diabetes mellitus: a meta-analysis of observational studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 72, 72-78.
- Ganzeboom, H. B. (2010). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 with ISEI-08 Scores*.
- Golisch, B. (2002). *Wirkfaktoren der Berufswahl Jugendlicher: eine Literaturstudie*. (Europäische Hochschulschriften, Reihe 22, Soziologie; Bd. 370). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Gomez, V., Krings, F. Bangerter, A. & Grob, A. (2009). The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 345-354.
- Gottfredson, L. S. (2002). Where and why g matters: Not a mystery. *Human performance*, 15(1-2), 25-46.
- Gough, H. G. & Heilbrun, A. B. (1980). *The Adjective Check List Bibliography*. Consulting Psychologists Press.

- Gubler, M., Biemann, T. & Herzog, S. (2017). An apple doesn't fall far from the tree - Or does it? Occupational inheritance and teachers' career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 100 (Supplement C), 1-14. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.002>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Häfeli, K. (1983). *Die Berufsfindung von Mädchen: zwischen Familie und Beruf*. Bern: Lang.
- Häfeli, K. (2010). Widrige Lebensumstände bei Jugendlichen und ihre Auswirkungen im Erwachsenenalter. In H. Hackauf & H. Ohlbrecht (Eds.). *Jugend und Gesundheit. Ein Forschungsüberblick* (pp. 232-251). Weinheim/München: Juventa.
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2014). A career for life. *International Innovation* (136), 110-112.
- Häfeli, K., Hättich, A. & Schellenberg, C. (2017). (Further) Education and other Influences on Occupational Career Patterns. Paper presented at the VET-Congress, Zollikofen.
- Häfeli, K., Hättich, A., Schellenberg, C. & Krauss, A. (2017). Antecedents and Consequences of Occupational Career Patterns (OCP). Zürich: 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.
- Hahn, R. A. & Truman, B. I. (2015). Education Improves Public Health and Promotes Health Equity. *International Journal of Health Services : Planning, Administration, Evaluation*, 45(4), 657–678. <http://doi.org/10.1177/0020731415585986>.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- 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.
- 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., Schellenberg, C. Krauss, A. & Häfeli, K. (in Vorb.). Risk and protective factors over a span of 35 years as predictors for health impairments in midlife. *Educational Research Applications, Special Edition on Health Behaviour and Education*.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counselors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Hochschild, A. & Machung, A. (2012). *The "second shift": Working parents and the revolution at home*. New York: Penguin.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Hu, Q., Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631 – 644.
- 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.
- Huang, Q., El-Khoury, B. M., Johansson, G., Lindroth, S., & Sverke, M. (2007). Women's career patterns: A study of Swedish women born in the 1950s. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 387-412. doi: 10.1348/096317906x119738
- ILO (2012). *International Standard Classification of Occupations (ISCO08): Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: International Labour Office.
- Jepsen, D. A. & Choudhuri, E. (2001). Stability and Change in 25-Year Occupational Career Patterns. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 3-19. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00884.x
- Joerin Fux, S. J. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit: Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaptation und Weiterentwicklung von Self-directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Cuvillier Verlag.
- Joerin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2013). *Explorix. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Hans Huber.
- Johansson, G., Huang, Q., & Lindfors, P. (2007). A life-span perspective on women's careers, health, and well-being. *Social Science & Medicine*, 65(4), 685-697. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.04.001>
- Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2006). Constructing the "good mother": The experience of mothering ideologies by work status. *Sex roles*, 54, 509-519.
- Jordan, T.R., Khubchandani, J. & Wiblishauser, M. (2016), The Impact of Perceived Stress and Coping Adequacy on the Health of Nurses: A Pilot Investigation, *Nursing Research and Practice*, Article ID 5843256, doi:10.1155/2016/5843256
- Joseph, D., Boh, W. F., Ang, S. & Slaughter, S. A. (2012). The Career Paths Less (or More) Traveled: A Sequence Analysis of IT Career Histories, Mobility Patterns, and Career Success. *MIS Quarterly*, 36(2), 427-452.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87, (3), 530.
- Kahn, J. R., García-Manglano, J. & Bianchi, S. M. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of marriage and the family*, 76(1), 56-72. doi: 10.1111/jomf.12086
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Keller, A., Litzelman, K., Wisk, L., Maddox, T., Cheng, E., Creswell, P. & Witt, W. (2012). Does the perception that stress affects health matter? The association with health and mortality. *Health Psychology*, 31(5), 677-684.

- Khapova, S. N., Vinkenburg, C. J. & Arnold, J. (2009). Careers research in Europe: Identity and contribution. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 709-719. doi: 10.1348/096317909x475505
- Kokko, K., Pulkkinen, L. & Puustinen, M. (2000). Selection into long-term unemployment and its psychological consequences. *International Journal of Behavioral Development*, 24(3), 310-320.
- 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.
- Kovalenko, M. & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 238-249. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.003>
- Krauss, A. & Schellenberg, C. (2016). Socioeconomic status, adverse life events and other childhood factors and their effect on later outcomes. Findings from a longitudinal study. ECER-Congress, Dublin, 26.08.2016.
- 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.
- Krauss, A. & Schellenberg, C. (2017). Risiken und Ressourcen in Kindheit und Jugend und ihre Auswirkungen auf das Erwachsenenalter. Ergebnisse einer Längsschnittstudie. SGBF-Kongress 2017, Freiburg, 27.06.2017.
- Krauss, A., Schellenberg, C., Hättich, A. & Häfeli, K. (in Vorb.). Teacher Ratings of social-emotional competences in classroom: Do they have a predictive value on occupational status 37 years later? *Advances in Life Course Research*.
- Kvaavik, E., Batty, D., Ursin, G., Huxley, R., Gale, C.R. (2010). Influence of individual and combined health behaviors on total and cause-specific mortality in men and women. *Archives of Internal Medicine*. 170, 711–718.
- Lee, C.C., Czaja, S.J. & Sharit, J. (2009). Training older workers for technology-based employment. *Educational Gerontology* 35(1):15–31
- Lee, C.S. & Dik, B.J. (2016). Associations Among Stress, Gender, Sources of Social Support, and Health in Emerging Adults. *Stress and Health*, 33 (4), 378-388.
- Lee, M.D. (1994). Variations in career and family involvement over time: truth and consequences. In: Davidson MJ, Burke RJ (eds) *Women in management: Current research issues*. Paul Chapman, London, pp 242–258.
- Lener, Leppert, K., Koch, B., Brähler, E. & Strauß, B. (2008). Die Resilienzskala (RS)–Überprüfung der Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13. *Klinische Diagnostik und Evaluation*, 1(2), 226-243.
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45, 79-122.

- Levy, R., & Bühlmann, F. (2016). Towards a socio-structural framework for life course analysis. *Advances in Life Course Research*, 30(Supplement C), 30-42. doi: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.03.005>
- 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.
- Lleras, C. (2008). Do skills and behaviors in high school matter? The contribution of noncognitive factors in explaining differences in educational attainment and earnings. *Social Science Research*, 37(3), 888-902.
- Löwe, B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., Schneider, A. & Brähler, E. (2010). A 4-item measure of depression and anxiety: validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders*, 122(1-2), 86-95.
- Luo, J., Agle, J., Hendryx, M., Gassman, R. & Lohrmann, D. (2015). Risk patterns among college youth: Identification and implications for prevention and treatment. *Health Promotion Practice*, 16(1), 132-141.
- Maggiori, C., Johnston, C., Krings, F., Massoudi, K. & Rossier, J.. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001
- Maggiori, C., Rossier, J. & Savickas, M. L. (In Press). Career Adapt-Abilities Scale ShortForm (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, Advance online publication. doi:10.1177/1069072714565856
- Matthews, D. (2015). Sociology in nursing 2: social class and its influence on health. *Nursing Times*, 111 (42), 20-21.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. *Handbook of intelligence*, 2, 396-420.
- Meader, N., King, K., Moe-Byrne, T., Wright, K., Graham, H., Petticrew, M., Power, C., White, M. & Sowden, A.J. (2016). A systematic review on the clustering and co-occurrence of multiple risk behaviours. *BMC Public Health*, 16, 657. doi: 10.1186/s12889-016-3373-6.
- 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.
- Monnier, M. (2015). Difficulties in defining social-emotional intelligence, competences and skills-a theoretical analysis and structural suggestion. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 2(1), 59-84.
- Moreau-Gruet, F. (2013). Multimorbidität bei Personen ab 50 Jahren. Ergebnisse der Befragung SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) (Obsan Bulletin 4/2013). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Nabi, H., Kivimaki, M., Batty, G., Shipley, M., Britton, A., Brunner, E., Vahtera, J., Lemogne, C., Elbaz, A. & Singh-Manoux, A. (2013). Increased risk of coronary heart disease among individuals reporting adverse impact of stress on their health: the Whitehall II prospective cohort study. *European Heart Journal*, 34(34), 2697-2705.

- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 57, (1), 11.
- Neuenschwander, M., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Springer-Verlag.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207-235. doi: 10.1348/096317909x414584
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-498.
- 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.
- Noble, N., Paul, C., Turon, H. & Oldmeadow, C. (2015). Which modifiable health risk behaviours are related? A systematic review of the clustering of Smoking, Nutrition, Alcohol and Physical activity ('SNAP') health risk factors. *Preventive Medicine*, 81, 16-41. doi: 10.1016/j.ypmed.2015.07.003. Epub 2015 Jul 17.
- O'Donoghue, G., Kennedy, A., Puggina, A., Aleksovskaja, K., Buck, C. & Burns, C. (2018). Socioeconomic determinants of physical activity across the life course: A "DEterminants of Diet and Physical ACTivity" (DEDIPAC) umbrella literature review. *PLoS ONE* 13(1), e0190737. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190737>.
- Phillips, S. D. (2015). Lifespan career development. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations* (pp. 99-113). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Quaglia, R. J. & Cobb, C. D. (1996). Toward a theory of student aspirations. *Journal of research in rural education*, 12(3), 127-132.
- Reid, R., Gonzalez, J. E., Nordness, P. D., Trout, A. & Epstein, M. H. (2004). A meta-analysis of the academic status of students with emotional/behavioral disturbance. *The Journal of Special Education*, 38(3), 130-143.
- Roberts, B. W., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi, A. & Goldberg, L. (2007). The power of personality. The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives in Psychological Science*, 2, 313-345.
- Roelfs, D.J., Shor, E., Davidson, K.W. & Schwartz J.E. (2011). Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality. *Social science medicine*, 72(6), 840-854.
- Rolfs, H. & Schuler, H. (2002). Berufliche Interessenkongruenz und das Erleben im Studium. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46(3), 137-149.
- Ross, A., Schoon, I., Martin, P. & Sacker, A. (2009). Family and nonfamily role configurations in two British cohorts. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 1-14.

- Rounds, J. B. & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling* (pp. 1-44). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sapin, M., Spini, D., Widmer, E. (2007). *Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge*. Lausanne, Savoie suisse.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381-385. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schellenberg, C. (2016). Weiterbildungsverhalten über 30 Jahre. Einflussfaktoren und Auswirkungen auf den Karriereverlauf. Vortrag an der Universität Zürich „Weiterbildung und Erwerbsarbeit in der Schweiz“, 11.11.2016.
- 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.
- Schellenberg, C., Schmaeh, N., Häfeli, K. & Hättich, A. (2015). Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (pp. 305-333). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherer, S. (2001). Early career patterns: A comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 17(2), 119-144.
- Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C. & Hättich, A. (2015). Study Profile: Zurich Longitudinal Study "From School to Middle Adulthood". *Longitudinal and Life Course Studies: International Journal (LLCS)*.
- Schoon, I. (2007). Adaptations to changing times: Agency in context. *International Journal of Psychology*, 42(2), 94-101.
- Schoon, I. (2010). Childhood cognitive ability and adult academic attainment: Evidence from three British cohort studies. *Longitudinal and Life Course Studies*, 1(3), 241-158.
- Schoon, I., Bynner, J., Joshi, H., Parsons, S., Wiggins, R. D. & Sacker, A. (2002). The influence of context, timing, and duration of risk experiences for the passage from childhood to midadulthood. *Child Development*, 73(5), 1486-1504.

- Schoon, I., Hansson, L. & Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10(4), 309-319. doi: 10.1027/1016-9040.10.4.309
- Schoon, I., Ross, A. & Martin, P. (2009). Sequences, patterns, and variations in the assumption of work and family-related roles. In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Eds.), *Transition from school to work* (pp. 219-242). Cambridge/New York: Cambridge University Press.
- 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.
- Schulenberg, J.E. & Schoon, I. (2012). The transition to adulthood across time and space: overview of special section. *Longitudinal Life Course Studies* 3(2):164.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.) (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch*. Berlin: Berlin Verlag.
- Sewell, W. H., Haller, A. O. & Portes, A. (1969). The educational and early occupational attainment process. *American sociological review*, 82-92.
- Sheldon, G. (2005). *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000. Ausmass, Ursachen und Folgen*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Spengler, M., Brunner, M., Damian, R. I., Lüdtke, O., Martin, R. & Roberts, B. W. (2015). Student characteristics and behaviors at age 12 predict occupational success 40 years later over and above childhood IQ and parental socioeconomic status. *Developmental psychology*, 51(9), 1329.
- Spiess Huldi, C. (2009). *Erfolg im Beruf: zum Einfluss von Persönlichkeit und psychosozialem Umfeld auf die berufliche Entwicklung Jugendlicher*. Zürich: Rüegger.
- 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.
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Johnston, C.S., Rochat, S. & Rossier J. (2016). Work-Life balance vulnerabilities and resources for women in Switzerland. In K. Faniko, F. Lorenzi-Cioldi, O. Sarrasin & E. Mayor (Eds.), *Gender and Social Hierarchies*. London: Routledge.
- Stertz, A. M., Grether, T. & Wiese, B. (2017). Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth: A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 104-118.
- Studer, M. (2013). *WeightedCluster library manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R*. LIVES Working Papers 24. Switzerland: NCCR LIVES.
- Studer, M., & Ritschard, G. (2016). What matters in differences between life trajectories: A comparative review of sequence dissimilarity measures. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A* 179(2), 481-511.

- Stults-Kolehmainen, M. A. & Sinha, R. (2014). The Effects of Stress on Physical Activity and Exercise. *Sports Medicine*, 44(1), 81–121. <http://doi.org/10.1007/s40279-013-0090-5>.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1993). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown (Ed.), *Karriere-Entwicklung* (pp. 211-280). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 12-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Syrek, C. J., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3), 134–145.
- 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. <http://doi.org/10.1093/eurpub/ckw053>.
- Volodina, A., Nagy, G. & Köller, O. (2015). Success in the first phase of the vocational career: The role of cognitive and scholastic abilities, personality factors, and vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 11-22.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M & Schulenberg, J. E (1986). *Career development: a life-span developmental approach*. Erlbaum: Hillsdale.
- Vondracek, F.W. & Hartung, P.J. (2002). Introduction: innovating career development using advances in life course and life-span theory. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 375–380.
- Webster-Stratton, C. & Reid, M. J. (2004). Strengthening social and emotional competence in young children—The foundation for early school readiness and success: Incredible years classroom social skills and problem-solving curriculum. *Infants & Young Children*, 17(2), 96-113.
- Whiston, S.C. & Keller, B.K. (2004). The influences of the family of origin on career development a review and analysis. *Counselling Psychology* 32(4), 493–568.
- Whitley, E. & Popham, F. (2017). Leaving the labour market later in life: how does it impact on mechanisms for health? *Occupational and Environmental Medicine*, 74, 877-886.
- Widmer, E. D. & Ritschard, G. (2009). The de-standardization of the life course: Are men and women equal? *Advances in Life Course Research*, 14(1), 28-39. doi: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2009.04.001>
- Wiese, B. S. (2007). Work-Life-Balance. In: Moser, Klaus (Hg.): *Wirtschaftspsychologie* (245-264). Berlin: Springer.
- 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.
- Zener, T. B. & Schnuelle, L. (1976). Effects of the self-directed search on high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 23(4), 353.
- Zsolnai, A. (2002). Relationship between children's social competence, learning motivation and school achievement. *Educational psychology*, 22(3), 317-329.