

Laufbahnübergänge bewältigen – Risiko oder Chance?

Daniel Sager

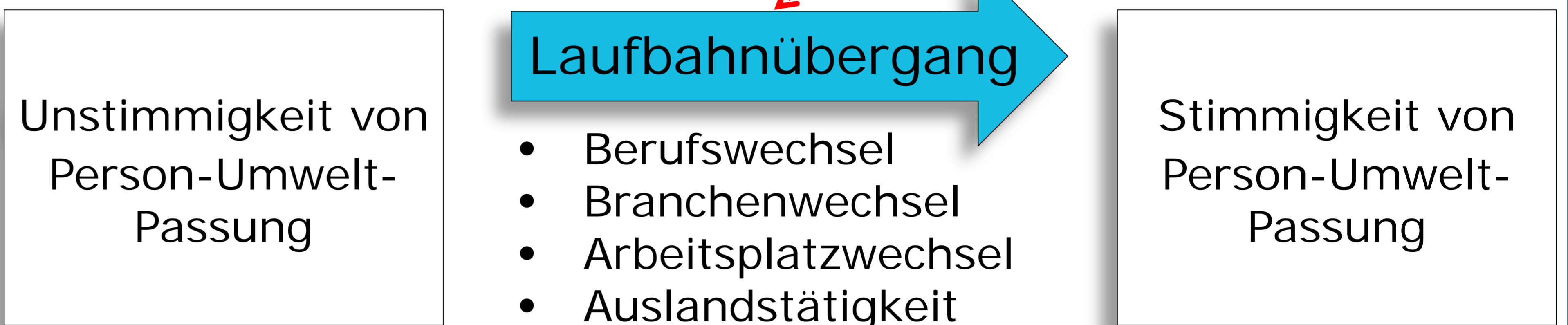
info@danielsager.ch

Ausgangslage

Der Kommunikations- und Logistikmarkt der Schweizerischen Post verändert sich stark. Kundinnen und Kunden nutzen vermehrt elektronische Medien für ihre Kommunikation. Die betrieblichen Veränderungen verursachen bei den Berufstätigen ein Ungleichgewicht in der Person-Umwelt-Passung. Diese Unstimmigkeit im Verhältnis mit der sozialen und physikalischen Umwelt führt zu Unsicherheit und Unzufriedenheit und löst das Bedürfnis nach einer beruflichen Veränderung aus.

Die Post beschäftigt noch viele Mitarbeitende mit Ausbildungen in Monopolberufen und langjähriger Betriebszugehörigkeit. Diese Personen haben unter Umständen noch nie einen Stellenwechsel vollzogen und sind unerfahren in der Bewältigung von Laufbahnübergängen. Ein anstehender Wechsel kann als erhebliche Belastung wahrgenommen werden.

Das Arbeitsmarktzentrum (AMZ) der Post CH AG beschäftigt sieben Laufbahnberater/innen. In der Regel beanspruchen die Mitarbeitenden eine konventionelle Standortbestimmung über zwei bis drei Gespräche, die Umsetzung erfolgt dann selbstständig.



Explorative Studie

Forschungsfrage:

Was **erleben** und was **unternehmen** Berufstätige der Schweizerischen Post, die sich in Laufbahnübergängen befinden?

Ziel der Studie:

Gestaltungsempfehlungen zur Verbesserung der Laufbahnberatung

Resultate

Augenmerk auf:	Erkenntnisse aus den Interviews:	Empfehlungen:
Allgemein	Für die Berufstätigen reicht der Ansatz von Laufbahncoaching nicht für Übergangsbewältigung	Ansatz von Übergang coaching integrieren
Übergangssituation	Problematik von Übergangssituation kann von Berufstätigen nicht genau eingeschätzt werden	Checkliste zur Diagnose von Übergangssituation einsetzen
Übergangsbelastung	<ul style="list-style-type: none"> • Identitätsarbeit belastet sehr • Doppelbelastung Beruf & Neuorientierung • Soziale Belastungen am Arbeitsplatz 	Optimierung des Stressmanagements
Bewältigungsressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig Anpassungskompetenz = geringe Employability 	Weitere Untersuchung einleiten, da zu wenig Daten
Bewältigungsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> • Keine tragfähige soziale Netzwerke 	Instrumente aus der Netzwerkberatung einsetzen

Methode

Leitfadeninterview. Transkription der Aussagen, Auswertung mittels strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2010).

Stichprobe: $N = 10$. Alle Personen hatten zuvor eine konventionelle Laufbahnberatung beim Autor abgeschlossen. Mittleres Alter: 41.7 Jahre, durchschnittlich 21.2 Jahre Dienst erfahrung.

Literatur

Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory with Practice in a Diverse World*. New York, NY: Springer Pub.

Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse Grundlagen und Techniken* (11., aktualisierte und überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Nohl, M. (2009). *Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung*. Berlin: Köster.