

'Grenzenlose Karrieren'

Jenny Bimrose *Institute for Employment Research, University of Warwick*

Wie die Konstruktivisten lehnen auch Arthur et al. (1999) den traditionellen Ansatz der Karriereforschung/Berufswahlforschung als veraltet ab. Arthur et al. entwickeln eine alternative Methode auf der Grundlage von Forschungsarbeiten, die sie in Neuseeland über einen Zeitraum von zehn Jahren mit fünfundsiebzig Teilnehmer/innen durchgeführt haben. Sie argumentieren, dass ihre Forschungsergebnisse für den Bereich Berufswahl und die Bedingungen moderner Arbeitsmärkte in den hochentwickelten Volkswirtschaften repräsentativ seien. Die Forscher verfolgten dabei das Ziel, arbeitende Menschen aus den unterschiedlichsten sozialen Schichten, aus verschiedenen Berufen und Beschäftigungszusammenhängen „anzuhören“ (S. ix). Arthur et al. vertreten die Auffassung, dass wir sowohl „Produkt als auch Schaffer der Beschäftigungsbedingungen sind, an denen wir teilhaben“ (S. 7) und dass Berufsberatung und Karriereentwicklung nur vor dem Hintergrund eines „dynamischen Wechselverhältnisses zwischen den einzelnen Phasen des beruflichen Werdegangs selbst“ (S. 6) verstanden werden können. „Flexibilität“, so ihre Argumentation weiter, „sei das genaue Gegenteil dessen, was man konventionell unter Karriereplanung verstand“ (S. 9). Ein zentraler Vergleich von Arthur et al. ist das Bild des Troubadours, der von Firma zu Firma zieht, dabei ständig neue Erfahrungen sammelt und Kompetenzen erwirbt, um dann wieder weiterzuziehen (S. 37) und des klassischen Drehbuchtheaters, das für die Zeit der Industrialisierung so typisch war und auch Eingang in die klassische Theorie von Karriere und Berufslaufbahn fand.

Grenzenlose Karrieren, anscheinend so typisch für die New Economy, zeichnen sich bezüglich ihrer Umsetzung durch vielfältige Beschäftigungssituationen, firmenübergreifende Netzwerke und Wahlmöglichkeiten unter mehreren Arbeitgebern aus. Die Arbeitnehmer/innen häufen Lernerfahrungen an und entwickeln eigene Netzwerke, wobei sie die erworbenen Kenntnisse nutzen und ihre Berufslaufbahnen in verschiedenen Umgebungen inszenieren. „Indem der Einzelne seine Berufslaufbahn inszeniert, schafft er sich das dafür nötige Umfeld selbst“ (Arthur et al., 1999, p.12).

Die Forschungsarbeiten von Arthur et al. (1999) ergaben, dass die Teilnehmer/innen der Studie innerhalb des Gesamtzusammenhangs ständiger beruflicher Mobilität von einer relativen Beschäftigungssicherheit berichten konnten. Insbesondere war es oft so, dass sie über geraume Zeit die gleiche Stellung innehatten, dann aber eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber annahmen, wobei es sich in den meisten Fällen um eine horizontale Veränderung handelte und nicht um den klassischen Karriereaufstieg. Die meisten Berufslaufbahnen verliefen der Forschung zufolge über Firmengrenzen hinweg und erforderten somit ein hohes Maß an horizontaler Mobilität über Berufs-, Branchen- und auch geographische Grenzen hinweg (S. 37). Das eher zyklisch aufgebaute Karrieremodell, das sich in der feministisch orientierten Berufsberatung manifestiert, wird als bedeutsam dafür bezeichnet, wie sich Berufslaufbahnen entwickeln (S. 36).

Bei den untersuchten Berufslaufbahnen werden fünf Gemeinsamkeiten herausgearbeitet:

- Erstens: Improvisationsgabe: Die meisten Teilnehmer/innen der Studie entwickelten als Reaktion auf sich verändernde Gegebenheiten neue Ansätze und begriffen dies als Chance, anstatt vorgefertigte Pläne umzusetzen.

- Zweitens: Fähigkeit zur Sinnstiftung: Die Teilnehmer/innen reagierten auf ihr eigenes Handeln, konnten es reflektieren und ihm im Nachhinein einen Sinn verleihen.
- Drittens: Anpassungsfähigkeit: Indem sie neue Erfahrungen machten, konnten die Teilnehmer/innen der Studie neue Strukturen in ihrem früheren beruflichen Verhalten erkennen und ihm nachträglich Sinn verleihen.
- Viertens: Lernfähigkeit: Die Teilnehmer/innen lernten aus Erfahrungen, setzten neu begonnene Lernprozesse fort und wendeten sie auf neue Situationen an.
- Fünftens: Eigenverantwortlichkeit und Gemeinschaftssinn (agency and communion): Die Karrieren der Teilnehmer/innen zeigten Merkmale von Eigenverantwortung ('agency' - Streben nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit) bzw. Gemeinschaftssinn ('communion'), d.h. die Pflege von Beziehungen und das gesellschaftliche Eingebundensein. Die Schilderungen der meisten Teilnehmer/innen wiesen Elemente beider Kriterien auf.

Arthur et al. (1999) schlußfolgern, dass das Selbstinszenieren von Karrieren sich fortsetzen wird, dass Arbeitgeber sich werden anpassen müssen, dass sich die betroffenen Institutionen ändern werden und dass sich somit auch die Karriereforschung ändern muß, und zwar weil berufliche Laufbahnen heutzutage in komplexeren und umfassenderen Wirkungszusammenhängen stehen als früher und weil die/der Einzelne

„...lernen wird, ohne die Sicherheit zu leben, die sich aus der Beschäftigung bei einem einzigen Arbeitgeber ergibt; weil er/sie seine/ihre berufsrelevanten Kompetenzen eigenständig und mit Nachdruck selbst vorantreiben und so einen Beitrag dazu leisten wird, dass Innovation und Flexibilität zu einem dauerhaften Merkmal sowohl seines/ihrer eigenen Lebens als auch des Wirtschaftssystems wird, an dem sie/er Anteil hat.“ (Arthur et al., 1999, p.177)

References:

- 📖 Arthur et al 1999 Arthur, M.B., Inkson, K.& Pringle, J. (1999) The New Careers: individual action and economic change, London, Sage.
- 📖 Arthur 2003 Arthur, M.B. (2003) New Careers, New Relationships: Understandings and Supporting the Contemporary Worker, Derby, CeGS. Available [Online]: <http://www.derby.ac.uk/cegs/publications/M.ArthurOccPaper.doc>