

# Ein psychologisches Modell des Erlebens von Portfolio- Arbeit (Clinton, 2006)

Nathalie Nowak, Nora Ferge

# Gliederung

- Definitionen der wichtigsten Karrierekonzepte
- Grenzen der Studien zu Portfolio-Karrieren
- Hintergrund der vorliegenden Studie
- Clintons Modell von 2006 (was ist neu?)
- Diskussion

# Die wichtigsten Karrierekonzepte

## Proteische Karriere:

„....eine Karriere, die selbstbestimmt ist und eher von persönlichen Wertvorstellungen als von Belohnungen einer Organisation angetrieben ist und die der ganzen Person, der Familie und dem „Sinn des Lebens“ dient.“(Hall 2004, S. 2)

# Die wichtigsten Karrierekonzepte

## Grenzenlose Karriere

(Briscoe et al., (2005))

- Keine physischen oder psychischen Grenzen
- Keine traditionellen Strukturen, wie Hierarchie + Beförderung in Unternehmen
- Abhängig von externen (nicht organisationalen) Netzwerken und Informationen
- Alle beruflichen Felder umfassend

# Die wichtigsten Karrierekonzepte

## Arbeitskraftunternehmer

- Der Arbeitskraftunternehmer zeichnet sich aus durch verstärkte Selbstkontrolle, erweiterte Ökonomisierung, Selbst-rationalisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung.

- <http://de.wikipedia.org/>

# Portfolio-Karriere

- „Unabhängigkeit von jedwedem Arbeitgeber sowie das Verpacken und Üben eigener Fähigkeiten in einer Vielzahl von Möglichkeiten mit verschiedenen Organisationen“ (Mallon 1998)
- Portfolio-Worker kann definiert werden als „Jemand, der eine Vielzahl von Jobs oder Verträgen in zahlreichen Bereichen mit zahlreichen Firmen in den Händen hält.“ (Chipman 1993)

# Abgrenzung

- Bisherige Karrierekonzepte gehen von verschiedenen Blickwinkeln auf Entwicklung und Gestaltung einer Karriere “an sich” aus
  - Beschreiben versch. Aspekte des Konstrukts “Karriere”, z.B. Einbeziehung von Wertvorstellungen, privaten Interessen, Mobilität innerhalb psychischer und physischer Grenzen etc.
- Kaum psychologische Aspekte berücksichtigt

## Grenzen der bisherigen Forschung zu Portfolio-Karrieren:

- Keine Studien darüber, wie Portfolio-Arbeiter ihre Tätigkeit erleben und beurteilen
- Welche Folgen hat diese Tätigkeit für „work-life balance“ und „well being“?



# Organisationspsychologie

“...befasst sich mit der Wechselwirkung von Individuen und Organisation . Es beinhaltet die Beschreibung und Veränderung von Erleben, Verhalten und Einstellungen von Menschen in Organisationen, sowie mit den Bedingungen, die diese Zustände und Veränderungen beeinflussen.“

(Wikipedia-Organisationspsychologie)

# Aktuelle Studie von Clinton

- Ziel: Erstellung eines psychologischen Modells
- ✂ Herausarbeitung von Faktoren, die zur Entwicklung von Vorhersagen psychologischer Erfahrungen führen.
- Es wird einen organisationspsychologischen Rahmen liefern, der Vergleiche mit „klassischen“ Karrieretypen liefern kann

# Methode:

- Durchführung von “Leitfadeninterviews”: einige Fragen stehen von vornherein fest, andere ergeben sich während der Befragung
- Das Modell wird während der laufenden Studie entwickelt, je nach Informationserhalt erfolgt eine Erweiterung der Stichprobe
- Befragt: 26 Personen (18 Frauen, 8 Männer) die alle folgende Beschreibung für sich zutreffend fanden:

*„Ein Selbständiger, der von mehreren verschiedenen Organisationen/Klienten beschäftigt wird, wobei es sich um kurzzeitige Verträge hintereinander oder parallel zueinander handelt“*

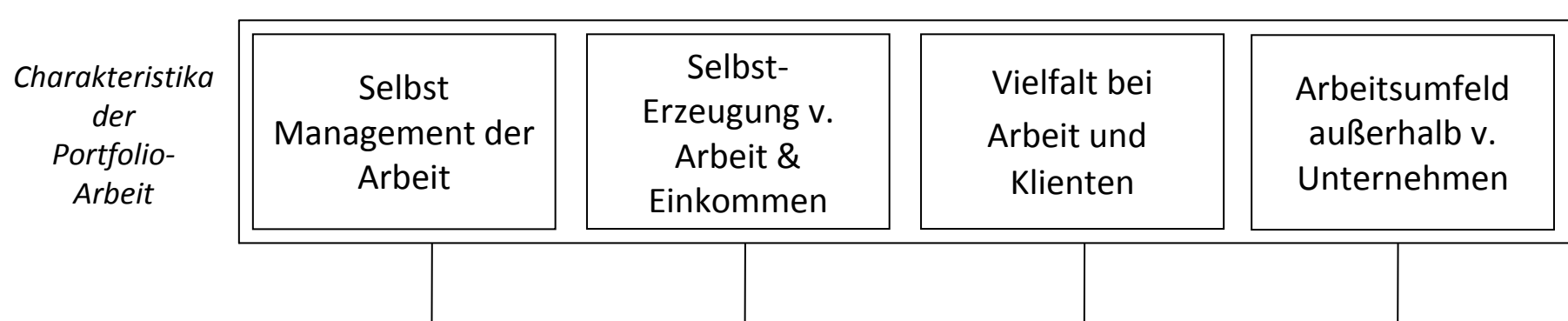
# Methode:

- Fragen über Karriere, Zufriedenheit, Unsicherheit und die Natur der Arbeit.
- Befragte stammten aus sehr vielen verschiedenen Berufsbereichen:

**Unternehmensberatung, Ausbildung, Journalismus, Schriftstellerei, Biolog. Landwirtschaft, Öffentlichkeitsarbeit, Gesundheitswesen, Fitnessberatung, Kunst+Design, Schauspielerei, Fotografie, Moderation, Gesundheits- und Sozialwesen**

# Das Modell der Studie

- Das Modell zeigt dominante psychologische Prozesse und Ergebnisse, die sich aus den Schlüsselcharakteristika von Portfolioarbeit ergeben haben
- Es soll als dynamisches Modell begriffen werden, das sich mit zunehmender Erfahrung im Pf-Bereich weiterentwickelt
- Kein geradliniges Muster, die Elemente stehen in Beziehung zueinander



**Selbstmanagement:** Befragte fühlen sich als “eigener Boss” und selbst verantwortlich für ihre Karriererichtung.

**Unabh. Erzeugung v. Arbeit/Einkommen:** (Ggs. Zum Erhalt einer Arbeitsgarantie durch festen Arbeitgeber)

**Vielfalt d. Arbeit/Klienten:** Projekte oder Verträge sehr unterschiedlich

**Arbeitsumfeld außerhalb v. Unternehmen:** Umfeld sehr abhängig von der Art des Berufes

→ Diese Charakteristika führen zu einigen untergeordneten Prozessen bezüglich der Erlebnisse der Befragten mit dem Arbeitsleben.

*Charakteristika  
der  
Portfolio-  
Arbeit*

Selbst  
Management der  
Arbeit

Selbst-  
Erzeugung v.  
Arbeit &  
Einkommen

Vielfalt bei  
Arbeit und  
Klienten

Arbeitsumfeld  
außerhalb v.  
Unternehmen

*Prozesse*

Autonomie

Unsicherheit

Soziale Isolation



# Autonomie

- Die direkte Verknüpfung zwischen Beschaffung, Ausübung Ablieferung und Entlohnung der Arbeit führt zu einer Art → „Besitztum“ über die eigene Arbeit: Der Erhalt und möglicherweise die Vermehrung dieses Besitzes führt zu einem hohen Einsatz an Initiative und Aktivität
- Kontrolle über Arbeitszeit, Methoden und am wichtigsten: Die Karriererichtung.

# Jedoch:

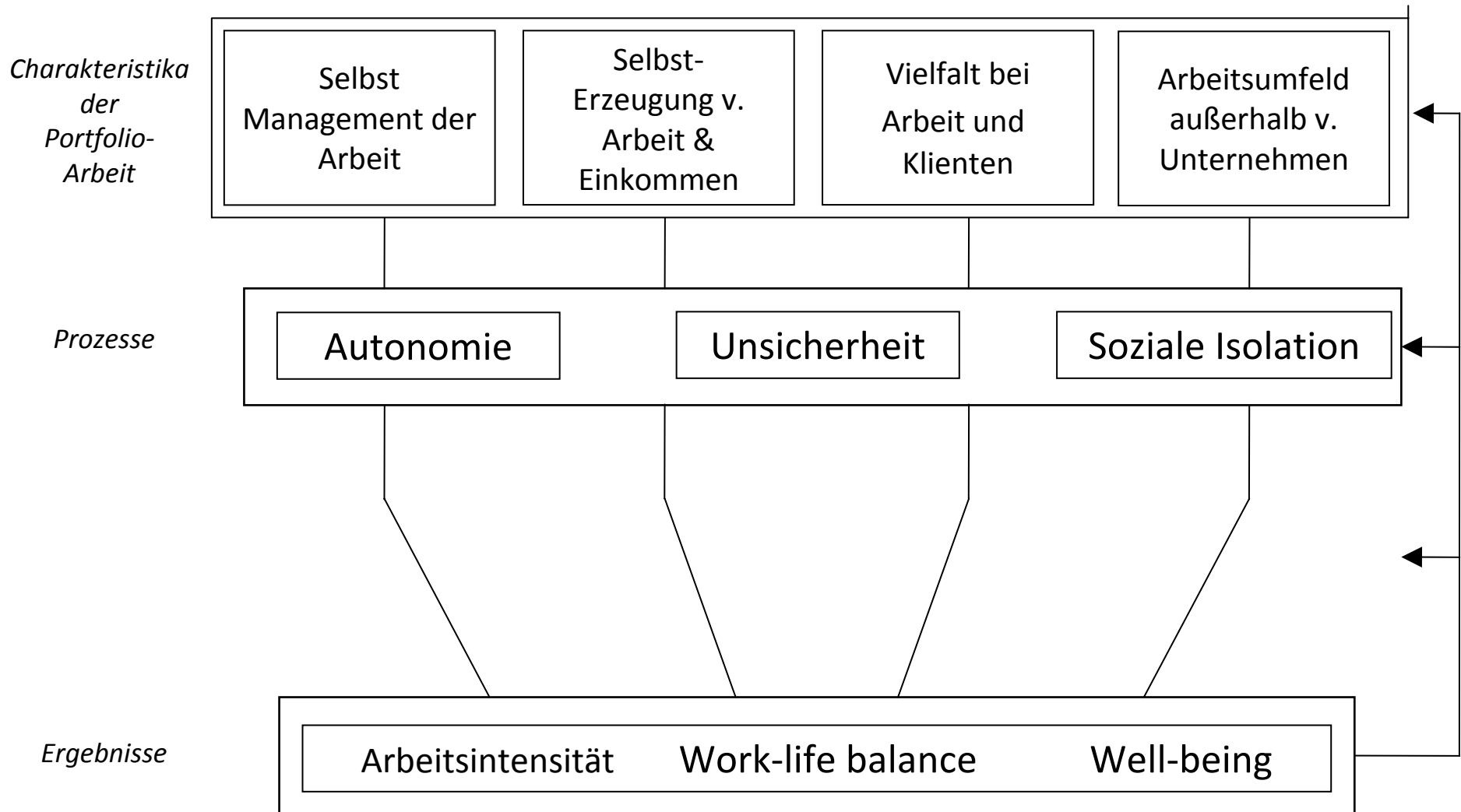
- Für einen Teil der Befragten resultierten aus der Autonomie Schwierigkeiten, sich zu motivieren und zwischen Arbeit und Freizeit eine Grenze zu ziehen
- Sie haben Probleme, sich ohne Autorität zur Arbeit zu motivieren

# Unsicherheit

- Finanzielle Unsicherheit spielte unter allen Befragten eine Rolle und schien bei ihnen allen zum Erfahrungsschatz des Arbeitsalltags zu gehören.
- Die Unsicherheit, an den nächsten Auftrag zu gelangen und den Karriereweg nicht vorhersehen zu können, wurde unterschiedlich empfunden: einige Pf-Arbeiter empfanden die Spannung und die Herausforderung über die Ungewissheit der Zukunft als attraktiv.

# Soziale Isolierung

- Beschränkte Gelegenheiten für Soziale Interaktion und Entwicklung von Beziehungen.
- Arbeit außerhalb einer Firma, meist zuhause, selten in Teams oder Gruppen
- Vorteil: frei von Büropolitik oder zu lautem Arbeitsplatz
- Nachteil: soziale Isolation- einige kompensieren durch Emails, Telefonieren oder Aktivitäten nach der Arbeit



# Arbeitsintensität

- Arbeitsituation als intensive und erdrückende Erfahrung beschrieben, durch Empfindung der Arbeitsanforderungen als endlos hoch
- Ständiges Nachdenken über die Arbeit
- Schuldgefühle in der Freizeit, da diese auch zur Klientenaquise genutzt werden könnte

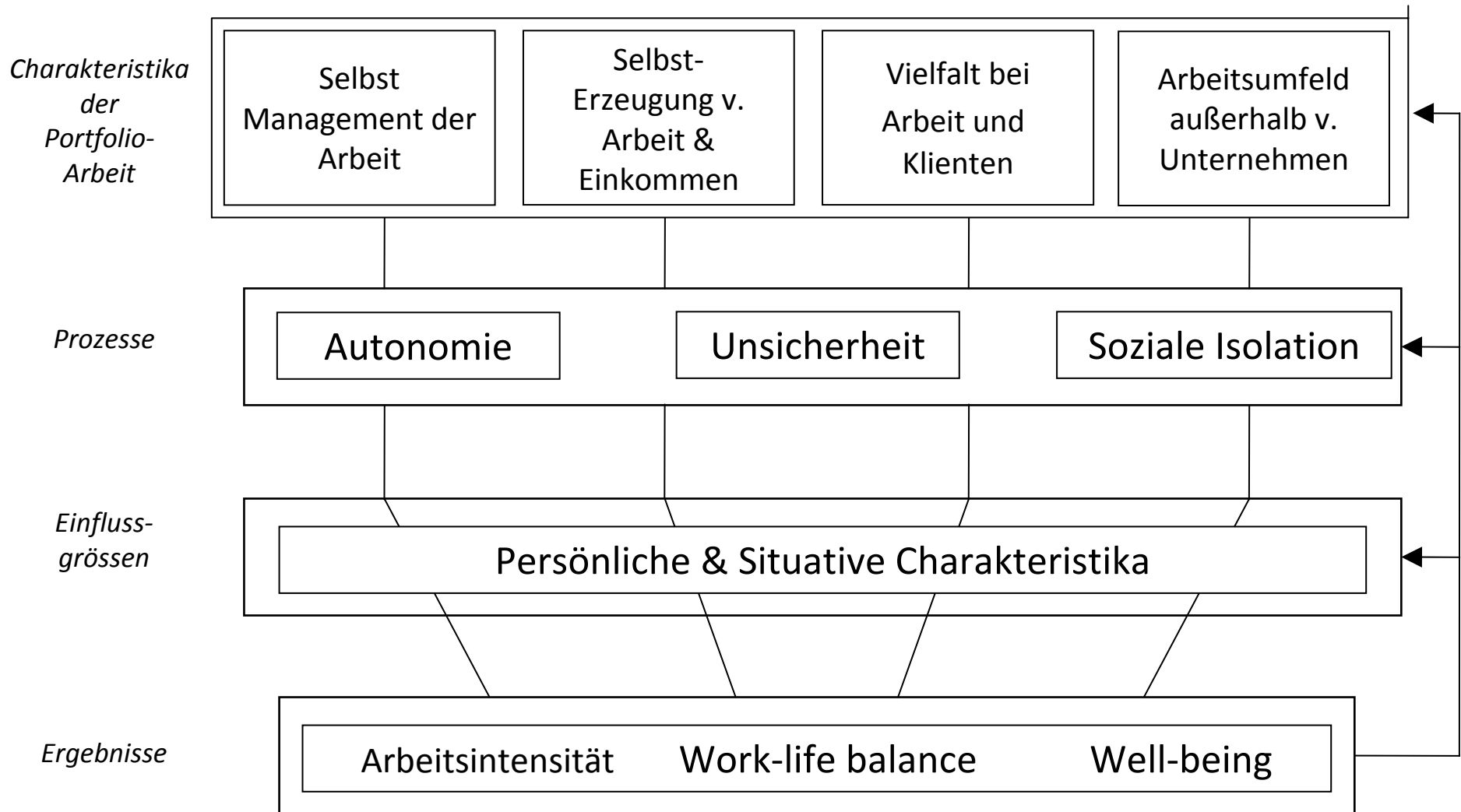
# Work-life Balance

- Wichtige Einflussgröße bei der Entscheidung für eine Portfolio-Karriere.
- Mehr Freizeit, Energie und Spontanität, also eine bessere Bilanz.
- Für Einige ist es schwer, sich für Ferien zu entscheiden oder Zeit mit der Familie zu verbringen weil dies unbezahlt ist.

# Well-being

- Meisten der Befragten empfanden PF-erfahrung als befriedigend wegen Verantwortlichkeit, Kontrolle und Vielfältigkeit.
- Höhere Lebensqualität
- Bei der Empfindung von Zufriedenheit wurden die negativen Aspekte abgemildert bewertet





# Persönliche Charakteristika

Persönliche Merkmale spielen eine wichtige Rolle für die Prozesse und Ergebnisse von PF-Arbeit.

**Vorteilhaft** sind:

- >Selbst-Bewusstsein
- >Selbst-Motivation
- >Niedrige Geneigtheit zur Angst

# Situative Charakteristika

- Verschiedene Situationen beeinflussen die Erfahrungen mit Portfolio-Arbeit :
- Niveau der finanziellen Bedürfnisse (hoch/niedrig)
- Dauer der PF-Karriere
- Niveau von Nachfragen- Einfluss auf Unsicherheit
- Kollegen-Netzwerk reduziert Unsicherheit und Isolierung, kann aber auch zu Konkurrenz führen

# Die Debatte

- Ist eine Portfolio-Karriere für alle Berufsgruppen möglich ?
- Handelt es sich hierbei, wie bei den anderen besprochenen Karrierekonzepten nur um eine Möglichkeit für hochqualifizierte Arbeitskräfte ?

# Kritische Betrachtung

- Es fehlt negative Erfahrung mit PF-Arbeit
- Keine wirkliche Vielfalt in der Stichprobe
- Einflüsse des Geschlechts wurden nicht untersucht
  
- Es gibt nicht viel mehr Studien über dieses Thema.

# Literatur

- **Briscoe, J. P. et al. (2006):** Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Vocational Behavior Journal 69 , 30-47.
- **Chipman, D. (1993):** 'A glossary of Managerese; Management Terms', Across the Board 30 (9): 39-45.
- **Clinton, M. et al.(2006):** A grounded theory of the Portfolio working. International Small Business Journal, Vol 24: 1- 000.
- **Hall, D. T.(2004):** The protean career : A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior 65 , 1-13.
- **Mallon, M. (1998):** The portfolio career: pushed or pulled to it ? Personnel Review, Vol 27 No.5, 361-377.
- <http://org.wikipedia.de/>

- Wir danken Euch für  
Eure Aufmerksamkeit  
und Geduld !!!!!
- Nora und Nathalie