

# Proteische Karrieren



Hier bewerben !

Qualifikationslücken

[www.Da-verdiene-ich-mehr.de](http://www.Da-verdiene-ich-mehr.de)

FU Berlin – WS 07/08

SE Erwerbsbiographien  
der Zukunft

Referat von  
Christoph Lang  
[cmlang@gmx.de](mailto:cmlang@gmx.de)

# Gliederung

- ⇒ Einführung
- ⇒ Teil I – „Career-Self-Assessment-Center“
- ⇒ Teil II – Zur Konstitution proteischer Karrieren
- ⇒ Diskussion der Potentiale
- ⇒ Teil III – AG Biographieberatung
- ⇒ Teil IV – Kritik
- ⇒ Diskussion der Probleme und Alternativen

# ☰ Einführung – 1: Quellen

- *Bourdieu, Pierre:* Die Verborgenen Mechanismen der Macht. Herausgegeben von Margareta Steinrücke. Hamburg: VSA-Verlag, 1992 (Schriften zu Politik und Kultur, Bd. 1; S. 49-81).
- *Hall, Douglas T.:* Careers in and out of organizations. London: Sage, 2002 (S. 17-46).
- *Hall, Douglas T.:* The protean creer: A quarter-century journey. Journal of vocational behaviour 65, 2004 (S. 1-13).

# ☐ Einführung – 2: Das Vorbild der Eltern

„As I think about my ideas on the protean career, I realize just how much of that thinking came from what I observed and learned from my parents.“ (s. Hall 2004, S.2)



## ▣ Einführung – 3: Was ist eine 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.

„(...) a career that is self-determined, driven by personal values rather than organizational rewards and serving the whole person, family and „life purpose“ (s. Hall 2004, S.2)

# ☐ Teil I – „Career-Self-Assessment-Center“

Welche Botschaften über Arbeit und Karrieren habe ich in meiner frühen Kindheit von meinen Eltern empfangen?

- ⇒ 5 min., jedeR der/die möchte für sich beantworten

# ☰ Teil II – Zur Konstitution proteischer Karrieren

- ⇒ D. Hall: zentrale Kategorien
- ⇒ Das Ende des „alten Karrierevertrags“
- ⇒ Der neue „proteische Vertrag“
- ⇒ Die neue Rolle der Organisation
- ⇒ Ziel: „psychologischen Erfolg“

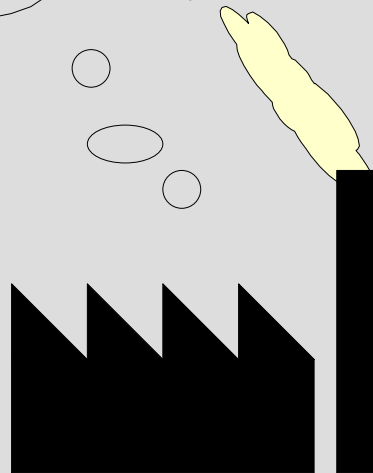
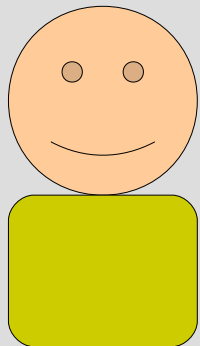
# ☐ D. Hall: zentrale Kategorien

- ⇒ **„Organization“** = Struktur, die der Eigengesetzlichkeit der Märkte folgt (z.B. Hall 2002, S. 17 ff.)
  - ⇒ befindet sich ständig im Fluss
  - ⇒ bewegt sich im Kontext massiven Wandels
  - ⇒ passt sich der Wettbewerbssituation an
  - ⇒ durch zyklisch auftretende Krisen bedingt
- ⇒ **„Career practitioner“** (Hall 2002, S. 18, 43) = Einzelwesen, das
  - ⇒ rational-choice-Entscheidungen trifft.
  - ⇒ Bedürfnisse abseits der Arbeit hat.



# ☐ „alter“ und neuer „proteischer Karrierevertrag“

**psychologischer Vertrag:**  
Bedingungen für  
Fortsetzung, Belohnungen,  
Beiträge des/  
der Angestellten



- ⇒ „alt“:
  - ⇒ langfristig, bedingungslos
  - ⇒ Identifikation mit der Organisation
- ⇒ neu/„proteisch“:
  - ⇒ die Karriere gehört der Person, nicht der Organisation.
  - ⇒ sie dient der selbstgesteuerten Entwicklung.
  - ⇒ Ziel ist „psychologischer Erfolg.“

(vgl. Hall, 2002, S. 24)

# ☐ Ziel: „psychologischer Erfolg“ (Hall 2002, S. 34 f.)

- ⇒ Ausgangspunkt: Der „neue“ Karrierevertrag ist für mich und meine Arbeit da
- ⇒ Erfolg ist: meiner eignen Überzeugung und meinen Idealen gerecht zu werden.
- ⇒ Gute Arbeit sollte meine liebsten Talente umfassen, so dass sich die Bezahlung als Geschenk, nicht als Entschädigung sehe.
- ⇒ Den „inneren Kompass“ nicht vergessen (*„Oh no! I just realized I let a 20-year-old choose my wife and my career!“*).

# ☰ **Diskussion** der Potentiale

- ⇒ Die proteische Karriere ist die Emanzipation des/der nur kurzfristig Beschäftigten: Sowohl Arbeitende als auch ArbeitgeberInnen halten nur so lange ihre Beziehung aufrecht, wie ihre momentanen Bedürfnisse damit erfüllt sind (vgl. Hall 2002, S. 27).
- ⇒ Der „alte Vertrag“ sieht dagegen ziemlich paternalistisch aus (Hall 2002, S. 45).
- ⇒ Arbeitende, die ihre Bedürfnisse an ihr Unternehmen offensiv formulieren, können damit sogar die Unternehmensphilosophie beeinflussen.

# ☰ Teil III – AG

## Biographieberatung

- ⇒ Macht Euch ein Bild von der geschilderten Lebenssituation
  - ⇒ vervollständigt gegebenenfalls das Beispiel um fehlende wichtige Angaben.
  - ⇒ gibt es bereits proteische Anteile?
  - ⇒ welche Spielräume eröffnet die Situation?
- ⇒ Entwerft Schritte in Richtung einer proteischen Karriere.
- ⇒ Ist die proteische Karriere in dieser Situation empfehlenswert?

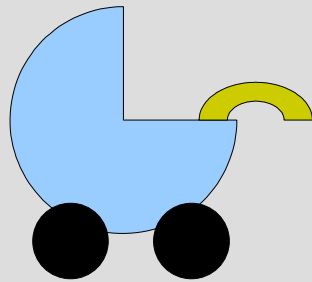
## ☰ Teil IV – Kritik

- ⇒ Überblick: vier kritische Perspektiven
- ⇒ Eine Frage der Ressourcen? – Drei Arten von Kapital
- ⇒ Proteische Karrieren und die drei Kapitalien
- ⇒ Verfügbarkeit der drei Kapitalien
- ⇒ Die proteische Karriere im Arbeitsmarkt-Kontext

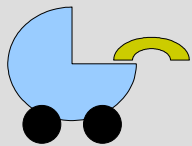
# ☐ **Überblick: vier kritische Perspektiven** (Hall 2004, S. 5 f.)

- ⇒ kann man, was man an „young urban professionals“ untersucht hat, auf entlassene ArbeiterInnen übertragen (S. 6)?
- ⇒ ungleiche Verteilung der neuen Freiheit: unter 40jährige Männer sind gegenüber „Frauen und anderen Gruppen“ klar im Vorteil (S. 6).
- ⇒ Die Durchsetzung einer proteischen Karriere ist an Ressourcen geknüpft (S. 6).
- ⇒ Übertragung vom liberalen (USA) auf den konservativen oder sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat (Kontinental-EU)?

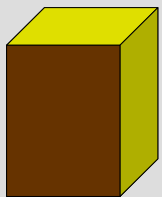
# ▣ Eine Frage der Ressourcen? - 1. Drei Arten von Kapital



kulturelles~:



inkorporiert  
(Habitus)

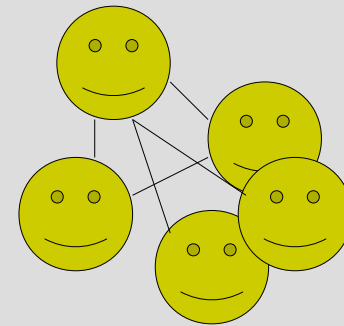


objektiviert  
(Bücher, Gemälde)

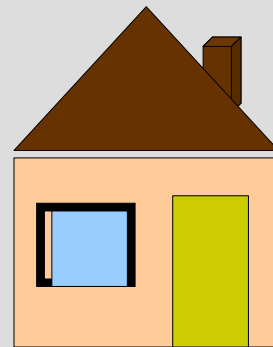


institutionalis.  
(Titel ... )

**Kapital**



soziales~,  
z.B. Netzwerke



ökonomisches~

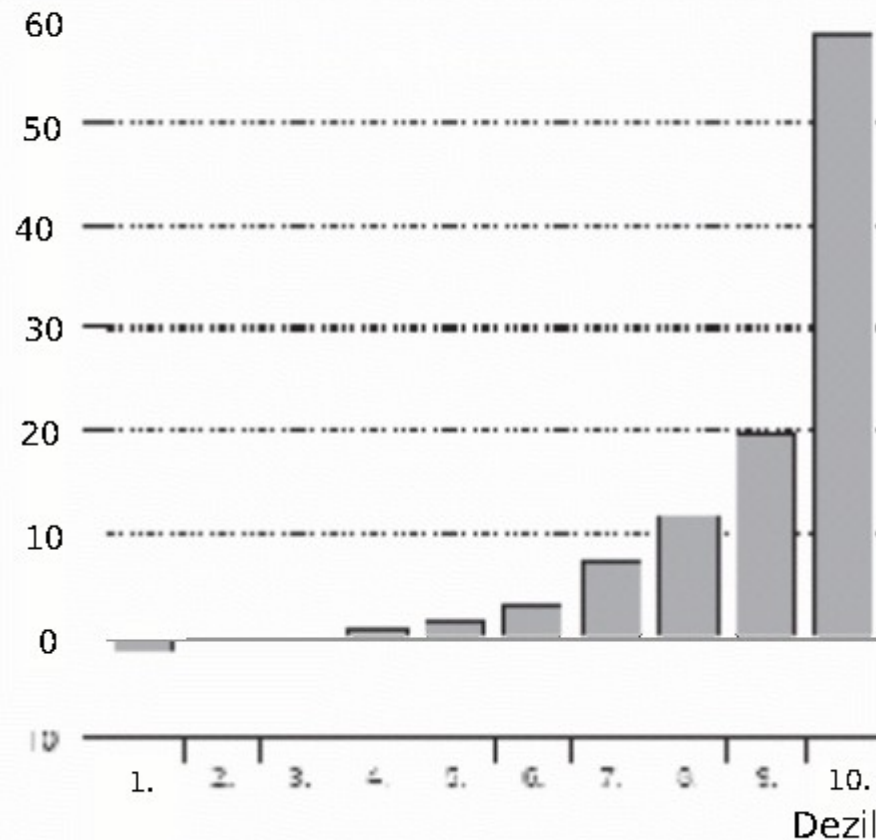
(vgl. Bourdieu 1992)

# ☐ Eine Frage der Ressourcen?

## - 2. Verteilung ökon. Kapitals

### Individuelles Netto-Vermögen nach Dezilen in Deutschland 2002

#### Anteile in Prozent



Quellen: ISTAT; Berechnungen des IAW Berlin. **DIW Berlin 2007**



# ☰ **Diskussion** der Probleme und Alternativen

## **Zusammenfassung**

- Die proteische Karriere wird normativ aufgeladen als das erstrebenswerte Ideal jeder Biographie.
- Einem proteischen Modell zu folgen erfordert (ererbte) Ressourcen, die wenigen zugänglich sind.

## **These**

Die proteische Karriere ist eine diskursive Waffe, mittels derer die neoliberalen Umstrukturierungen als Sachzwänge kommuniziert und die Anpassungsleistungen und sozialen Härten den einzelnen aufgebürdet werden.