

Freie Universität Berlin
Fachbereich:
Erziehungswissenschaften und Psychologie
Dozentin:
Dipl.-Ök. Dipl.-Psych. Luiza Olos
WS 2007/08

Anwendung eines psychologischen Modells vom Erleben der Portfolio-Arbeit

Schriftliche Hausarbeit zum Seminar:
Erwerbsbiographien der Zukunft - aktuelle Konzepte und
Befunde (LV 12730)

vorgelegt von:

Nora Ferge

Abgabedatum: 09.03.2008

Ein psychologisches Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit

Im Jahr 2006 publizierten Clinton, Totterdell und Wood im International Small Business Journal ein Modell, das psychologische Aspekte von Portfolio-Arbeitern erhellen sollte. Die Durchführung und Auswertung von 26 Leitfadenterviews sollte das Aufstellen einer Hypothese bezüglich der Natur von Portfolio-Arbeit ermöglichen. Diese Arbeit sollte einen organisationspsychologischen Rahmen liefern, der die Art und Weise darstellte, wie Portfolio-Arbeiter ihren Arbeitsalltag erfahren und welche Empfindungen damit verknüpft sind. Die Befragten stammten aus vielen verschiedenen Berufsbereichen und wurden zu Karriere, Unsicherheit, Zufriedenheit und die Natur ihrer Arbeit befragt. Die Auswertung der Interviews ergab zunächst vier grundlegende Charakteristika von Portfolio-Arbeit: Das **Selbstmanagement der Arbeit**, das dazu führt, dass sich die Befragten als „eigener Boss“ und als selbst verantwortlich für die Richtung ihrer Karriere empfanden. Die **Selbsterzeugung von Arbeit und Einkommen**, die im Gegensatz zu einer „Arbeitsgarantie“ durch eine feste Anstellung steht. Die **Vielfalt der Arbeit bzw. Klienten**, die zu einer hohen Variabilität von Projekten oder Verträgen führt. Ein für zahlreiche Befragte wichtiges Charakteristikum stellte auch die **Tätigkeit außerhalb eines Unternehmens** und den damit verbundenen Strukturen dar, was jedoch sehr abhängig von der Art des ausgeübten Berufes war.

Diese Charakteristika führen zu drei wichtigen Prozessen bezüglich der Erlebnisse der Befragten mit ihrem Arbeitsleben.

Aus dem Selbstmanagement der Arbeit, also etwa die Kontrolle über Arbeitszeiten, Arbeitsmethoden und Karriererichtung erwuchs oft ein Gefühl der **Autonomie**. Die Selbsterzeugung von Arbeit und Einkommen sowie die Vielfalt von Arbeit und Klienten barg das Risiko eines Gefühles der **Unsicherheit**, die sich sowohl auf den finanziellen Bereich als auch die Unvorhersehbarkeit des eigenen Karrierewegs beziehen konnte (Wobei dieser letztgenannte Punkt von einigen Befragten auch positiv bewertet wurde). Die mangelnde Existenz eines Arbeitsumfeldes, also das Fehlen von Kollegen oder auch von beratenden Mitarbeitern etc. konnte leicht die Ursache für **soziale Isolierung** sein.

Die oben genannten Grundcharakteristika und die dadurch ausgelösten Prozesse beeinflussten gemeinsam mit **persönlichen und situativen Merkmalen** **Arbeitsintensität, Work-life balance** und **Wohlbefinden** im Sinne von Zufriedenheit

der Portfolio-Arbeiter. Die Arbeitsintensität wurde von den meisten Befragten als intensive und erdrückende Erfahrung beschrieben, mit sehr hohen Arbeitsanforderungen. Die Work-life balance wurde von den meisten Interviewpartnern als ausgeglichen empfunden, einige konnten ihre Freizeit jedoch nicht genießen, da sie diese Zeit auch für die Arbeit hätten nutzen können. In Bezug auf das Wohlbefinden bzw. die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit bewerteten fast alle Befragten ihre Portfolio-Erfahrungen als positiv und befriedigend, da eine hohe Verantwortlichkeit, Kontrolle und Vielfältigkeit gegeben waren.

Um die beschriebenen Effekte und Ergebnisse aus dem Clinton-Modell anhand einer konkreten Berufsbiographie nachempfinden zu können, untersuchte ich im Folgenden ein real durchgeführtes Interview mit einer Psychologin. Damit die Gestaltung meiner Ausführungen nachvollziehbar ist, werde ich ein paar einleitende Worte zu ihrer Karriere schreiben und sie der Einfachheit halber als Karla K. bezeichnen.

Karla K. arbeitet als selbstständige Psychotherapeutin in einer Praxisgemeinschaft. Vor diesem Schritt in die Selbstständigkeit, einige Jahre zuvor, war sie in einer Klinik als angestellte Psychologin tätig. Als sie ein Kind bekam und aufgrund der Trennung von ihrem damaligen Partner zur alleinerziehenden Mutter wurde, bemerkte sie die geringe Flexibilität ihres bisherigen Arbeitsplatzes. Die ungünstigen Arbeitszeiten für sie als Mutter und die unvorhersehbaren institutionellen Bedingungen in einem Klinikbetrieb führten dazu, dass sie eine sich zufällig ergebende Gelegenheit zur Selbstständigkeit nutzte. Zusätzlich zu ihrem Angestelltenverhältnis, das sie auf eine halbe Stelle herabsetzte, begann sie, in der Praxis von Freunden selbstständig zu arbeiten.

Die Grundcharakteristika der Portfolio-Arbeit lassen sich auf Karla K. nur bedingt anwenden, da sie die Mehrgleisigkeit offenbar eher als Zwischenlösung betrachtete und sich zunehmend der Wunsch herauskristallisierte, ausschließlich selbstständig tätig zu sein. Daß sie ihre halbe Stelle in der Klinik so lange nebenbei aufrecht erhielt, könnte mit dem sich aus den Grundcharakteristika ergebenden Prozess der Unsicherheit begründet werden, darauf werde ich später eingehen.

Das **Selbstmanagement der Arbeit** und die daraus resultierende Autonomie stellen bei Karla K. den zentralsten Aspekt für den Schritt in die Mehrgleisigkeit dar.

Während des Interviews betont sie immer wieder, wie wichtig es für sie als (jetzt zweifache) Mutter ist, die Arbeitszeiten selbst einteilen zu können und mit den Betreuungszeiten der Kinder zu vereinbaren. Dies gilt nicht nur für die rein zeitliche Organisation ihrer Arbeit, sondern weitet sich auf die emotionale Ebene aus. Auf Seite 12 gibt sie an, immer gerne gearbeitet zu haben. Die Arbeit ruft in ihr Entspannung und Wohlbefinden hervor, solange die Betreuung der Kinder adäquat gewährleistet ist. Durch den Wechsel von einer Festanstellung in der Klinik zur Mehrgleisigkeit entschied sich Karla K. bewusst für eine neue Karriererichtung. Auf Seite 20 gibt sie an, dass sie innerhalb ihrer Festanstellung einen höheren Karriereweg hätte verfolgen können. Der Entscheidung für ein Kind räumte sie jedoch einen höheren Stellenwert ein und nahm damit eine Wendung in ihrer beruflichen Laufbahn bewusst in Kauf.

Bezüglich ihres Arbeitserfolges sieht man bei Karla Unterschiede zu „klassischen“ Portfolio-Arbeitern: Während diese meist in sich geschlossene Projekte bearbeiten, kann der Abschluss dieser Projekte bzw. deren Erfolg direkt begutachtet und bewertet werden, was die Motivation und zudem das Gefühl der Autonomie verstärken oder abschwächen kann. Karla misst ihren Erfolg am Wohlbefinden der Klienten: „Wenn man sieht, da hat jemand die Kurve gekriegt,....das ist erst mal so als intellektuelle oder kognitive für mich selbst auch erkennbare Leistung“. Hier ist deutlich ersichtlich, dass Karlas beruflicher Erfolg durchaus Einfluss auf Initiative und Aktivität hat, auch wenn sie durch ihre Kinder in diesem Bereich (allerdings mit abnehmender Tendenz) eingeschränkt ist.

Einige Interviewpartner gaben an, ohne institutionelle Autorität mit Motivationsproblemen konfrontiert zu sein. Dies trifft auf Karla nicht zu, sie bewertet die Arbeit mit Vorgesetzten als problematisch: „Welche Laune hatte denn heute der Oberarzt? Oder: Habe ich denn auf der Visite ein schlaues oder ein blödes Gesicht gemacht?“ (Seite 18). Sie zieht – trotz eines neuen, eine starke Kontrollfunktion ausübenden- Therapeutengesetzes das Besitztum über die eigene Arbeit in der Selbstständigkeit vor.

Die Selbsterzeugung von Arbeit und Einkommen sind bei Karla K. nicht im klassischen „Portfolio“- Sinne gegeben, da ihr Arbeitsfeld durch ihre Spezialisierung auf die Tiefenpsychologie von vornherein relativ festgelegt ist. Sie hat jedoch innerhalb dieses Rahmens in gewissem Umfang einen Einfluss auf Annahme oder Ablehnung neuer Klienten. Neuanfragen werden vom gesamten Praxisteam

bearbeitet und einem der Mitarbeiter nach passendem Therapieangebot und persönlichen Kriterien zugesprochen.

Insgesamt scheint die Praxis, in der Karla arbeitet mit einem ausreichend großen Kundenstamm belegt zu sein. Auf Seite 3 erwecken ihre Ausführungen eher den Eindruck, als sei die Anfrage tendenziell größer als Ihre Möglichkeit, weitere Klienten anzunehmen: „Also wir führen eigentlich keine Warteliste. Wenn wir Plätze frei haben, dann gucken wir eigentlich, dass sich die Leute woanders einen Platz suchen.“ Betrachtet man weiterhin das Charakteristikum Vielfalt bei Arbeit und Klienten, gelten auch hier die oben ausgeführten Einschränkungen durch das klar eingegrenzte Tätigkeitsspektrum. Karla hat jedoch auch hier gewisse Möglichkeiten, Klienten nach eigenen Interessenschwerpunkten auszuwählen oder auch abzulehnen, also eine gewisse Vielfalt zu erfahren: „Und andererseits ist das – das Klientel sehr unterschiedlich. So dass, was ich jetzt hier in der Praxis mit jemand erreichen kann, ist für mich vielleicht auf Dauer doch irgendwie erfüllender als das, was ich mit diesen psychiatrischen Patienten letztlich erreichen konnte.“ (Seite 4). Diese Einschränkungen in den beiden Grundcharakteristika der Portfolio-Arbeit führen auch zu einer eingeschränkten finanziellen und emotionalen Unsicherheit, wengleich sich dies für Karla sicherlich erst mit Erreichen der eigenen Zulassung und der Etablierung ihrer Selbstständigkeit in der letzten Zeit ergeben hat. In der Phase ihrer beruflichen Umorientierung nach der Geburt ihrer Kinder stellte sich der Prozess der Unsicherheit sicherlich anders dar.

Auf Seite 18 sagt Karla „Dieser Aspekt der existentiellen Sicherheit war mir immer dann doch sehr wichtig“. Da sie nicht ohne Weiteres eine eigene Zulassung erhielt und das neue Therapeutengesetz neue Möglichkeiten zur Verselbstständigung schuf, wagte sie den Schritt in die Selbstständigkeit. Die Arbeit in der Gemeinschaftspraxis ermöglicht eine relative Sicherheit bezüglich neuer Klienten und somit auch eine finanzielle Sicherheit. Dies ist unter Portfolio-Arbeitern, insofern sie nicht in ein sehr gutes Netzwerk eingebunden sind, sehr selten.

Diese Arbeitsweise hat in kleinem Maßstab Ähnlichkeit mit einem beruflichen Netzwerk und vermindert so ein weiteres Grundcharakteristikum der Portfolio-Arbeit, dass das Arbeitsumfeld außerhalb eines Unternehmens liegt, was meist zu sozialer Isolation führt. Dieser Isolationseffekt scheint bei Karla K. nicht stark ausgeprägt zu sein. Sie gibt allerdings auf S. 4 an, dass sie „Teamarbeit immer sehr schön fand“. Hierbei ist ganz direkt die Ausführung der Arbeit gemeint, da sie im nächsten Satz zu

Protokoll gibt: „Oder dass man eben so dieses Gemeinschaftserlebnis hat, dass man zusammen auch was schafft.“ Diese Teamarbeit wird in der Praxis nicht durchgeführt, da jeder der beteiligten Psychologen unabhängig voneinander arbeitet. Eine Supervision wird nicht abgehalten, da die Anwesenheit aller Kollegen gleichzeitig offensichtlich schwierig zu realisieren ist. Karla kann sich jedoch bei fachlichen oder persönlichen Fragen an andere Psychologen aus der Gemeinschaftspraxis richten, man kann also nur sehr eingeschränkt von sozialer Isolation sprechen, die auf einem Arbeitsumfeld beruht, das außerhalb eines Unternehmens liegt. Auf Seite 31 zieht sie eine persönliche Gesamtbilanz ihres Werdeganges und beurteilt diesen Aspekt folgendermaßen: „Also, ich hätte mehr Fortbildung und wäre gerne öfters mal auf Tagungen und so, ne? Also, wo man einerseits was lernen [.....] kann, aber andererseits sich eben auch mehr in so einem gesellschaftlichen Rahmen auch bewegen kann und eben auch mehr mit Kollegen zu tun hat.“

Die Ergebnisse der oben genannten Grundcharakteristika und Prozesse stellen insbesondere die Arbeitsintensität, die Work-life-balance und das allgemeine Wohlbefinden im Sinne von Zufriedenheit dar. Sie werden von den persönlichen und situativen Charakteristika, in denen sich eine Person befindet, beeinflusst. Für Karla K. sollen hier hauptsächlich die beiden letztgenannten Ergebnisse herausgestellt werden, da ihre Arbeitsintensität noch zu stark von organisatorischen Tätigkeiten im familiären Bereich beeinträchtigt wird. Auch hier gibt es aber mit zunehmendem Alter und somit längeren Betreuungsphasen der Kinder wieder eine steigende Tendenz: „...jetzt habe ich auch wieder das Gefühl, dass ich irgendwo so was wie Ehrgeiz habe, also das ist so spürbar, ich will das irgendwie gut machen. [...] so dass ich mich wieder mehr mit den Inhalten auseinandersetze“

Die Balance zwischen Arbeit und Privatleben ist bei Karla K. (auch wieder mit steigender Tendenz) noch sehr unausgeglichen. Die ständig präsente Zerrissenheit zwischen Arbeit und Familie lässt ihr kaum Freiräume für ihr Privatleben: „...dieser andere Bereich in meinem Leben [...] liegt ziemlich brach.“ Ihr Interesse für Musik kann Sie lediglich sehr beschränkt ausleben, immerhin gehört sie einem Chor an, wenn sich dessen Auswahl auch nicht auf persönliche Präferenz, sondern auf Terminierbarkeit stützt: „Ich habe schon extra einen ausgesucht, der sich nicht jede Woche trifft, aber nur – was weiß ich- alle drei Wochen.“ Möchte sie weitere Freizeitaktivitäten durchführen, ist Karla sehr abhängig von ihrem Lebenspartner und

neigt dazu, ein schlechtes Gewissen zu haben, wenn sie für sich allein Zeit in Anspruch nimmt: „Wenn ich zu meinen üblichen Abwesenheiten dann eventuell auch noch eine zusätzliche Verabredung oder eben so was, was eben in den Bereich Luxus gehört, ne,? Musik oder so, dann habe ich schnell das Gefühl, er könnte jetzt langsam mal sagen- Wie Du bist schon wieder weg-? Und- Der arme Kleine!“ (Seite 27).

Nach einer Gesamtbilanz ihres Karriere- und Lebensweges gefragt, hebt Karla eher negative Aspekte der Mehrgleisigkeit bzw. Portfolio-Arbeit hervor. Gerade in Bezug auf Zufriedenheit empfindet sie ihre Art zu Arbeiten als zu stressig. Wie sie auf Seite 31 erläutert, empfindet sie sich von der Tätigkeit als zu sehr in Anspruch genommen und bemängelt die niedrige gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung, die dieser Beruf bzw. das Tätigkeitsfeld mit sich bringt. Für Karla stehen die Anstrengungen, die sie unternehmen musste nicht im Verhältnis mit dem Gewinn und dem Stellenwert, den sie für diese Tätigkeit erhält. Sie wünscht sich noch eine berufliche Weiterentwicklung und möchte ihren Tätigkeitsbereich erweitern sowie neue Techniken erlernen.

Literatur:

- Clinton, M. et al. (2006). A grounded theory of the portfolio working. International Small Business Journal, Vol. 24, 1-23
- Interview 1 P2 0215