



Freie Universität Berlin WS 2007/08
-S- Erwerbsbiographien der Zukunft
Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos

Portfolio- Karrieren

21.12.07

Referentinnen: Diana Böhme und Diana Woltersdorf
InfosanDiana@gmx.de, Diwo84@web.de



Portfolio-Karrieren Gliederung

- I. Portfolio und die moderne Arbeitswelt
- II. Forschungsentwicklung zur Selbstständigkeit
- III. Definitionen von 'Portfolio- Arbeit'
- IV. Dreischichtige Gestaltung der neuen Arbeitswelt
- V. Studien zu Portfolio- Arbeit
- VI. Push/Pull-Faktoren
- VII. Erfahrungen in der Übergangsphase
- VIII. Kontrolle, Autonomie, Motivation
- IX. Wäre Portfolio etwas für mich?
- X. Typen von Portfolio-Arbeit
- XI. kritische Betrachtung / Diskussion



Portfolio und die moderne Arbeitswelt

- Downsizing, „Auspressen“, Outsourcing von Unternehmen
- neue Arbeitsformen: Contract Work, Project-Work, Consulting nach Bedarf
- neue Chancen und Risiken
- Anforderungen an Arbeitnehmer ändern sich schneller
- Arbeitnehmer brauchen übergreifende Fähigkeiten



Forschungsentwicklung zur Selbstständigkeit

80er:

makroökonomisch
Zunahme
Unternehmergeist?
Arbeitsplätze
Klassenlage
"flexible Firma"
Periphery/Core (Pollert)
Human-Ressourcen
Definitionen

90er:

Alternative?
Arbeitsbedingungen
Ausdifferenzierung





Definitionen von 'Portfolio- Arbeit'

„Portfolio work is understood as packages of work arrangements for the plying and selling of an individual's skills in a variety of contexts”
(Cohen, Mallon, 1999, S.329)

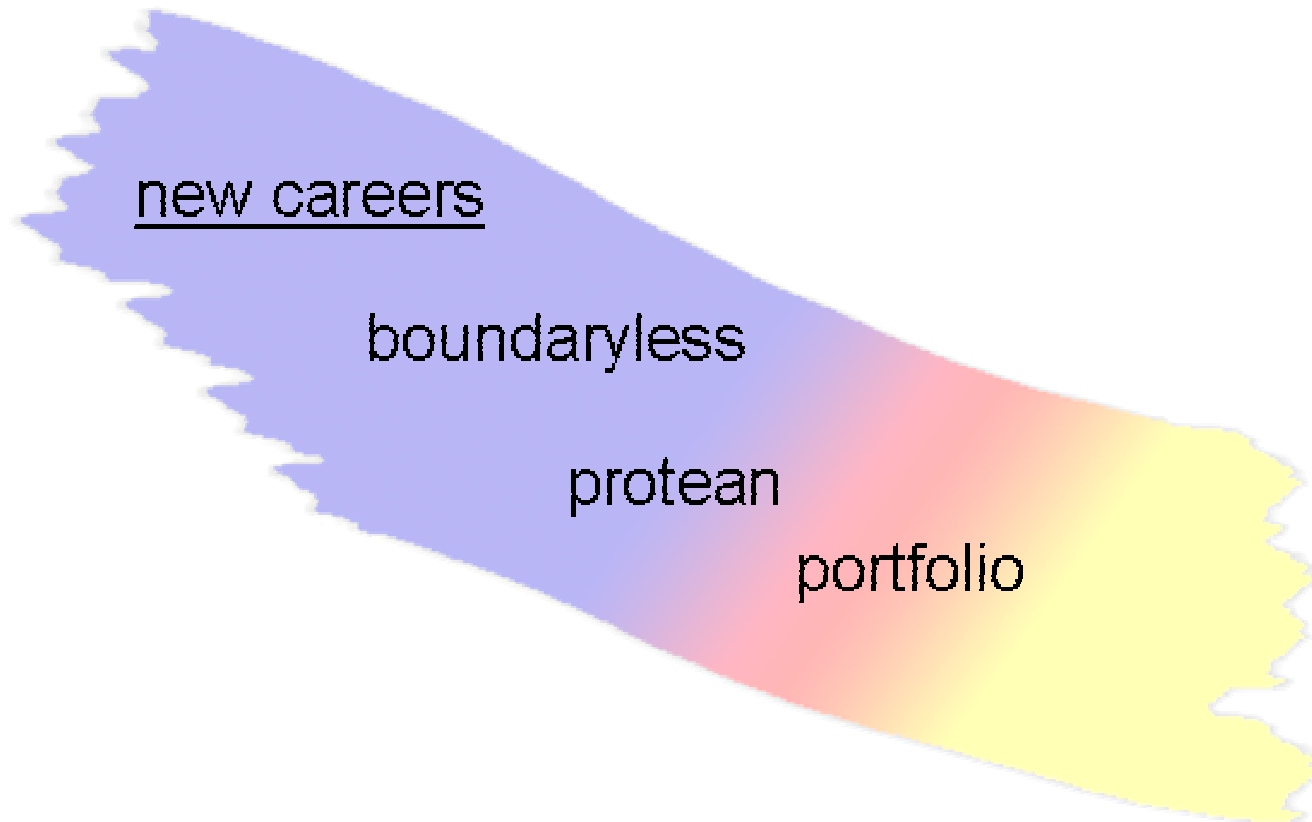
„...ein Produkt, eine Fertigkeit oder eine Dienstleistung entwickeln, ein Portfolio zusammenstellen, das diese Qualitäten veranschaulicht, und dann losgehen und Kunden dafür finden.“ (Handy, 1996, S.36)

"The portfolio is a collection of different bits and pieces of work for different clients. The word "job" now means a client." (Handy, 1994, S.175)



Portfolio:

Arbeitsweise, bei der mehrere verschiedene Karriereaktivitäten gleichzeitig verfolgt werden



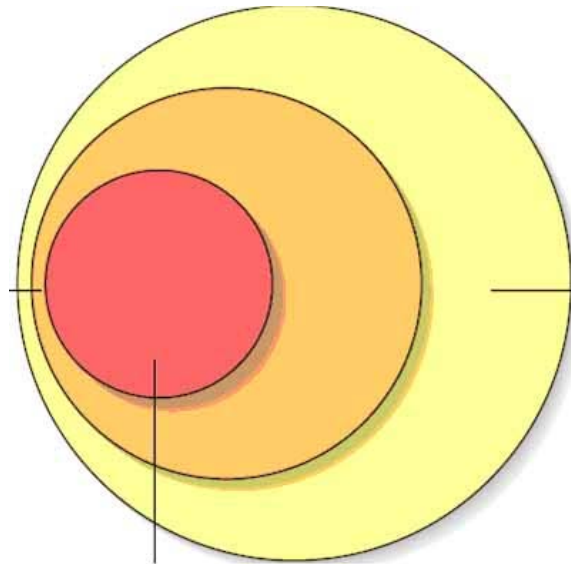


Dreischichtige Gestaltung der neuen Arbeitswelt nach Charles Handy

Mittlerer Kreis

Portfolioteute

- eher im
Beschäftigungs-
verhältnis von
Zulieferanten
als von
Mitarbeitenden



Äußerer Kreis

- Temporärbelegschaft
- wenig ausgebildete
oder wenig flexible
Arbeitskräfte

Innerer Kreis

- Kernbelegschaft
- klassische Karrieren
mit linearem Verlauf



Studien zu Portfolio- Arbeit

Frage nach subjektiver Bedeutung des berufl. Wechsels

Mallon Ex-Manager aus dem öffentlichen Sektor
(1998) 2-5 Jahre Portfolio

Cohen, I. Frauen in mittleren und höheren Positionen,
Mallon angestellt in versch. Unternehmensbereichen
(1999) II. Personen in mittleren bis hohen Management-
Positionen im staatlichen Gesundheitsdienst

Fraser, Übersetzer in UK
Gold Vergleich mit freien Autoren und Lektoren
(2001)



Push/Pull-Faktoren

Push

- schlechte Arbeitsmarktbedingungen
- Strukturveränderungen innerhalb des Unternehmens
- neue Vorgesetzte
- "psychologischer Vertrag" verliert an Bedeutung
- Unzufriedenheit
- Stagnation
- wenig Karrierechancen

- private Ziele, Geschehnisse



Push/Pull-Faktoren

Pull

- Autonomie, Selbstbestimmung
- Unabhängigkeit
- Arbeiten von zu Hause
- flexible Zeiteinteilung
- Vereinbarkeit mit Privatem
- Freude am Risiko
- Freiheit (von), Freiheit (um)
- Abwechslung

→ organisatorische und persönliche Faktoren, die sich wechselseitig beeinflussen

→ Portfolio als einzige Chance oder beste Möglichkeit



Erfahrungen in der Übergangsphase

- Erfahrungen im Unternehmen als Vorbereitung
- eigene Fähigkeiten werden neu- und wiederentdeckt
- Nachweis über eigene Fertigkeiten fällt schwer
- Grenzen (boundaries) werden neu konstruiert, strukturell und ideologisch
- starke Identifikation mit eigener Arbeit
- nur sich selbst Rechenschaft schuldig

- Sicherheiten werden vermisst
- evt. soziale Isolation

"job" → "Client"



Kontrolle, Autonomie, Motivation bei Übersetzern

Autonomie und Kontrolle in Portfolio-Arbeit hängt ab von

- Angebots-/Nachfrage-Verhältnis
- Kundenanzahl
- Spezialisierung / Einzigartigkeit der Leistung

Motivation

68% eigener Boss sein

67% von zu Hause arbeiten

26% wollte mehr verdienen

19% mehr Abwechslung

50% bewusste Karriereentscheidung

20% Kinderbetreuung

20% „so reingerutscht“

10% in einem anderen Beruf arbeitslos



Fragebogen

Wäre Portfolio etwas für mich?

Welche Fähigkeiten haben Sie sich in Ihrem Arbeitsleben angeeignet?

Welche Erfahrungen haben Sie außerhalb von Job und Ausbildung gemacht?



Können Sie Ihre Fähigkeiten auf neue Art miteinander kombinieren?



Typen von Portfolio-Arbeit

- **(ex-) refugees**
 - zur Selbstständigkeit gezwungen
 - (Ideologiewechsel möglich)
- **missionaries**
 - Anstellung freiwillig beendet
 - Autonomiegewinn im Vordergrund
- **trade-offs**
 - um Work-Life-Balance bemüht
 - temporär selbstständig
- **converts**
 - können aus anderen Kategorien stammen



Beispiel Freelancer/ Übersetzer

	freie Autoren, Lektoren	Übersetzer
Refugees	45%	14%
Missionaries	<20%	51%
trade-offs	30%	23%
converts	25%	(64%)



Kritische Betrachtung

Methodenkritik

- Repräsentativität und Genauigkeit

„Portfolio-Hype“

- oft schlecht bezahlt, Putzen, Kellnern
- Konkurrenz um jeden einzelnen Auftrag
- großer Networking-Aufwand
- relative Isolation
- falscher Optimismus



Provokationsfolio 😊

Kontrolle

Zeit

Isolation

Sicherheit

Karriere



Diskussion

Können nur Hochqualifizierte "Portfolio" arbeiten?

Portfolio-Arbeiter als Pioniere neuer Arbeitsformen?

„Viel zu lange sind Organisationen voller Leute gewesen, die sich Arbeit ausdachten, damit sie etwas zu tun hatten, Büros belegten, die die meiste Zeit leer standen und die 128 Stunden Verlustzeit jede Woche produzierten.“ (Handy, S.34)

Kreative Arbeiten oder attraktive Weiterbildungsmodule werden gar nicht mehr als Arbeit, sondern eher wie Hobby und Freizeit empfunden.

Was bringt Portfolio für die Volkswirtschaft?