



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](mailto:InfosanDiana@gmx.de), [Diwo84@web.de](mailto: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)

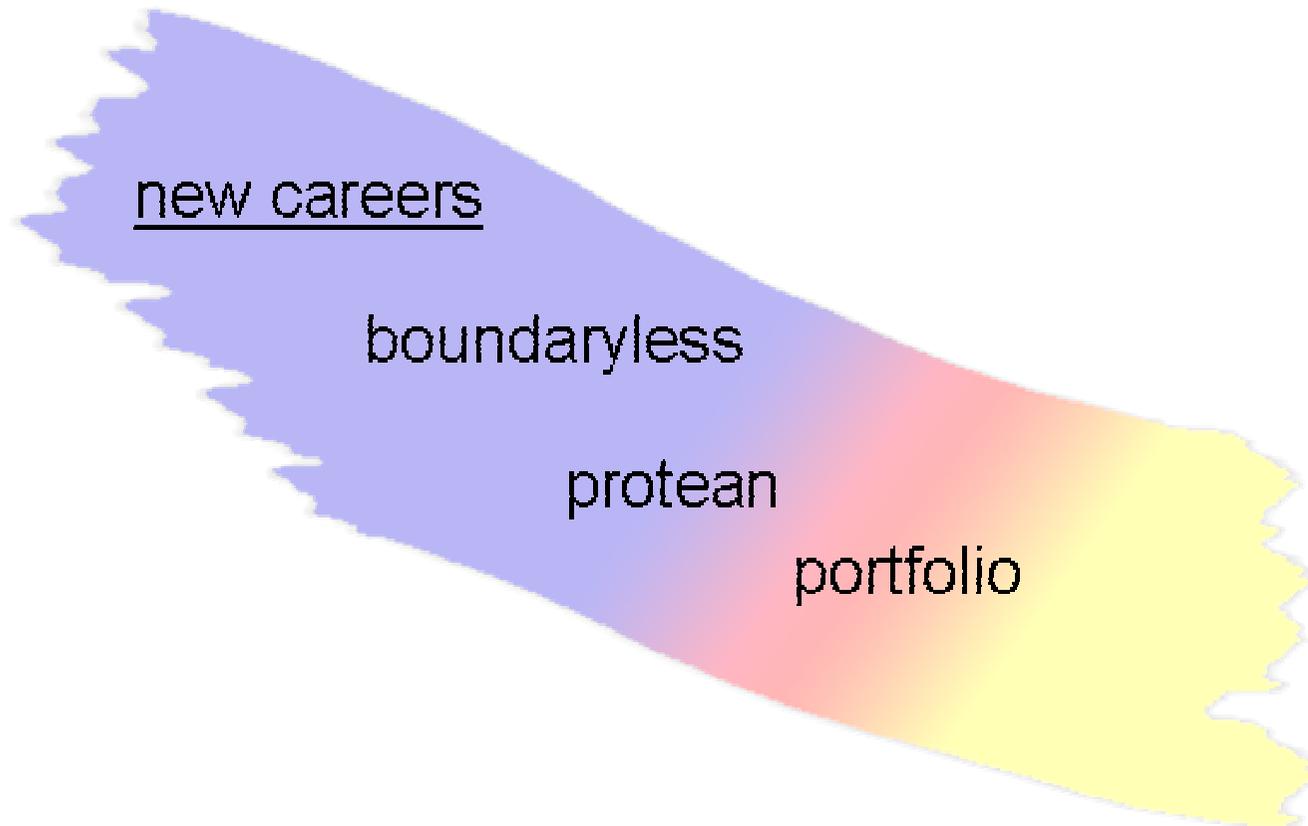
„...ein Produkt, eine Fertigkeit oder eine Dienstleistung entwickeln, ein Portfolio zusammenstellen, das diese Qualitäten veranschaulicht, und dann losgehen und Kunden dafür finden.“ (Handy, 1996, S.36)

"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



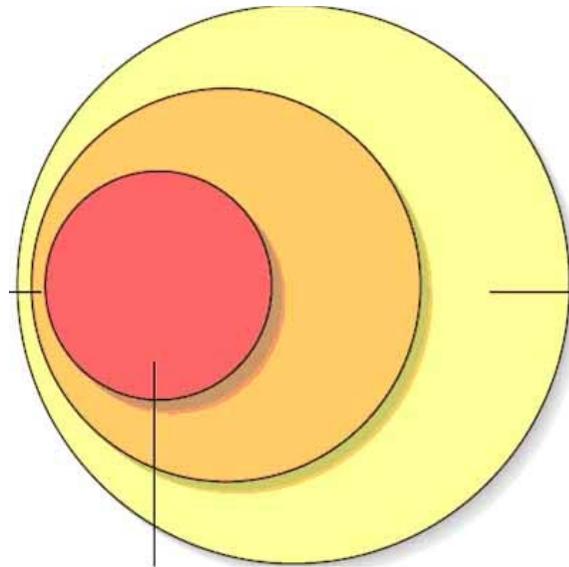


## Dreischichtige Gestaltung der neuen Arbeitswelt nach Charles Handy

### 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?