

Grenzenlose Karriere – die Antwort auf den unsicheren Arbeitsmarkt?

Der heutige Arbeitsmarkt ist von vielen Unsicherheiten geprägt. Forscher versuchten herauszufinden, wie Arbeitssuchende am besten mit dieser neuen Situation umgehen und sind dabei auf das gestossen, was sie als Grenzenlose Karriere bezeichnen.

Das berufliche Umfeld hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Es ist zu erwarten, dass es sich in Zukunft noch schneller wandelt und die Arbeitsplatzsicherheit weiter abnimmt. Um im Beruf für diese Situation gut gewappnet zu sein, zeigt sich immer mehr: Man muss seine Laufbahnschritte gut planen und aufbauen, die wichtigsten Prioritäten und Etappen definieren sowie bewusst – durch eine gezielte Wahl und/oder den Umständen entsprechend – handeln.

Merkmale der Grenzenlose Karriere

Berufliche Laufbahnen sind heute nicht mehr beschränkt auf einen Arbeitgeber, Beruf oder Ort. Immer mehr Menschen wechseln diese mehrmals während ihrer Karriere. Dieses Verhalten wird unter dem Begriff Grenzenlose Karriere gefasst. Grenzenlose Karrieren zeichnen sich durch vielfältige Beschäftigungssituationen, organisationsübergreifende Netzwerke und Wahlmöglichkeiten unter verschiedenen Arbeitgebern aus. Die Mobilität findet sowohl auf der physischen wie auf der psychologischen Ebene statt.

Mobilitätstyp	Merkmale
Physische Mobilität	Vertikale Veränderung: Beförderung Horizontale Veränderung: innerhalb der gleichen Organisation die gleiche Arbeit in einer anderen Abteilung, oder eine andere Arbeit in der gleichen Abteilung Externe Veränderung: Ein anderes Unternehmen Geografische Veränderung: Eine andere Region oder ein anderes Land
Psychologische Mobilität	Betrifft die Person selber und wie diese ihre Fähigkeiten wahrnimmt, Übergangsprozesse zu gestalten; oder auch ihre Fähigkeiten wahrnimmt, aus persönlichen Gründen auf eine günstige Gelegenheit zu verzichten

Haltung gegenüber der Karriere

Auch die Haltung gegenüber Laufbahnen hat sich stark verändert: Die Karriere einer Person liegt nicht mehr, wie dies früher der Fall war, hauptsächlich in der Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmenden. Vielmehr lässt sich eine Verschiebung zu einer vermehrt geteilten Verantwortung beobachten, bei welcher der Anteil der Arbeitnehmenden stetig zunimmt und soweit gehen kann, dass die Verantwortung vollständig bei der einzelnen Person liegt und von dieser subjektiv gestaltet wird. Die Person wird so von ihren inneren Werten geleitet, an denen sie ihre Karriere messen kann. Die Person wird zur aktiven Managerin ihrer Karriere – und zwar sowohl was die Leistungsbereitschaft als auch die Aus- und Weiterbildung betrifft.

In diesen Prozessen eignet sich jede und jeder Laufbahnkompetenzen an, die sich wie folgt einteilen lassen.

Laufbahnkompetenzen

Folgende drei Schlüsselkompetenzen erlauben es, das eigene Berufsleben zu steuern: Knowing-why, Knowing-how und Knowing-whom.

Schlüsselkompetenzen der Karriere	Charakteristik	Merkmale
Knowing-why	Ein relativ klares Bild von sich selber	Werte – Motivation – Bedürfnisse – beruflicher Einsatz
Knowing-how	Übertragbare berufliche und nichtberufliche Kompetenzen	Berufstyp – Wissen – Know-how – Erfahrung
Knowing-whom	Soziales Netz: Informationen und Hilfe (materielle und emotionale)	Internes und externes Netz – zwischenmenschliche Beziehungen – Mentor – Reputation

Bei der Laufbahnberatung spielen folgende drei Ebenen eine wichtige Rolle: Erstens sich selber zu kennen und zu wissen, was einen antreibt (Werte, Motivation) oder anders gesagt: das Fundament kennen, auf dem man sein berufliches Projekt aufbauen will. Zweitens muss man seine Stärken und seinen Erfahrungsschatz kennen und wissen, welches Know-how man sich zusätzlich aneignen sollte, um das berufliche Projekt zu definieren. Und schliesslich braucht es das Wissen, mit wem man sich austauschen muss, um das berufliche Projekt in Gang zu bringen (das berühmte Beziehungsnetz aber auch die unerlässlichen Unterstützungen).

Diese Schlüsselkompetenzen werden komplettiert durch drei zusätzliche Laufbahnkompetenzen: Knowing-what, Knowing-where und Knowing-when.

Karrierekompetenzen	Merkmale
Knowing-what	Kenntnis der Spielregeln der Laufbahnsysteme
Knowing-where	Wissen, wo man dabei sein muss
Knowing-when	Gespür für den richtigen Moment (zu bleiben, zu gehen, zu wechseln...)

In diesem Bereich finden sich bekannte Elemente wieder, wie etwa die Notwendigkeit, im Lebenslauf sein Profil klar präsentieren oder in Bewerbungsschreiben die eigene Motivation überzeugend und zielgerichtet darlegen zu können. Ein weiterer Erfolgsfaktor besteht darin, das Umfeld, in welchem man sich (weiter-)entwickeln möchte, gut zu kennen. Denn die Jobmöglichkeiten ausfindig zu machen und zu wissen, wer dabei die strategisch wichtigen Personen sind – beispielsweise jene, die ins Auswahlverfahren involviert sind – können von entscheidender Bedeutung sein. Auch die Frage des Timings ist wichtig. Man muss sich bewusst sein, dass in der Laufbahn einer Person auch der richtige Moment eine Rolle spielt: die Gelegenheit dann zu packen, wenn sie sich bietet, oder auch darauf zu verzichten – im Wissen darum, dass es nicht der richtige Zeitpunkt ist.

Kurz: Die Grenzenlose Karriere ist zu einem Trumpf in einem sich stark verändernden Arbeitsmarkt geworden. Die Voraussetzung dafür ist, ständig im Kontakt mit dem Umfeld zu sein und fähig zu sein, sich laufend an Veränderungen anzupassen.