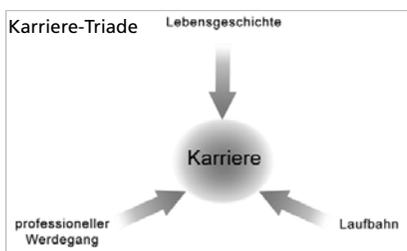


Studierende auf Karriereplanung einstimmen

Bei Karriere denken die meisten Menschen an Aufstieg, Erfolg, gutes Einkommen. Meine Forschungen an Karrieren von Fach- und Führungskräften sowie Selbstständigen in der mittleren Lebensphase zeigen, dass der „inneren Karriere“ mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte: Was ist gutes Leben und gute Arbeit? Was ist der Sinn meiner beruflichen Arbeit, was ist meine Aufgabe, vielleicht sogar Berufung? Diese Fragen stellen sich spätestens dann ein, wenn die ersten Karriereschritte erfolgreich gewesen sind oder wenn die Karriere bedroht ist, was immer häufiger der Fall ist.

Karrieren funktionieren heute nicht mehr nach dem alten Kontrakt: Arbeitsplatzsicherheit und Bezahlung gegen Loyalität und Leistung. Der new career contract, den Organisationen und Unternehmen bieten, heißt Employability gegen hohe Arbeitsleistung und Selbstverantwortung für Arbeitsfähigkeit und Qualifizierung. Entstanden und befördert wird ein neuer Typus „Arbeitskraftunternehmer“, der eher das Selbstverständnis von Freiberuflern hat als das von Angestellten. Klassische Karrierepfade, die unser Bild von Karriere immer noch prägen, gab es auch früher nur in großen Unternehmen oder Verwaltungen – in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) sowie sozialen Einrichtungen nicht. Und selbst dort waren und sind die drei Laufbahnen Fach-, Projekt- und General Management Karrieren nicht immer vorhanden oder gleichwertig. Gesellschaftliche Institutionen und Betriebe nehmen den Berufstätigen heute die Karriereplanung nicht mehr ab, auch gibt es



Karriereplanung ist eine in allen Lebensphasen immer wiederkehrende Aufgabe des Einzelnen geworden, für die die meisten nicht wirklich gut gerüstet sind und für die Unterstützung aus einer professionellen Perspektive sinnvoll ist. Ein wesentlicher Fehler ist, allein vom Markt und von Berufsbildern her zu denken, produktiver ist es, zunächst auf sich zu schauen und sein Profil zu entwickeln:

Was sind meine Talente, meine Kompetenzen? Was mache ich wirklich gern und wo ist meine Energie? Und welches sind meine Werte, die ich leben möchte? Die eigenen Karrieretheorien erweisen sich oft als

zu einfach. Karriere entsteht aus dem Zusammen- und auch Gegeneinanderwirken von drei Dimensionen: Der persönlichen Biografie, dem fachlichen Werdegang und dem was man Laufbahn nennt, den Erfahrungen mit Positionen in Organisationen oder als Selbstständiger. Sowohl die Menschen selbst als auch Beraterinnen und Berater prämiieren meist eine dieser drei Dimensionen auf Kosten der anderen, was zu einseitigen Entscheidungen führt. Dieses Modell habe ich im Rahmen meiner Habilitation an der Fakultät für Bildungswissenschaft der Universität Innsbruck entwickelt, die unter dem Titel Triadische Karriereberatung im Herbst erscheint.

Die Fachhochschule Hannover (FHH) ist in den letzten Jahren mit dem Mentorinnen- und dem Absolventinnen-Netzwerk-Programm, dem Projekt PROFESSUR – also Maßnahmen, die sich bisher ausschließlich an Frauen wandten – sowie der Jobmesse meet@fhh, Initiativen der Fakultäten und durch das neu gegründete Career Center initiativ geworden. Das Zentrum für Weiterbildung und Technologietransfer (ZWT) bietet seit zwei Jahren eine Weiterbildung in Karriereberatung an. Denkbar wäre ein Programm zur Karrierebegleitung von Alumni, das deren Bindung an die Hochschule erhöhen würde, Karriereberatung als Personalentwicklung für Hochschulangehörige und die Ausweitung der Angebote für Studierende durch das Career Center.

Ich sehe es als eine Aufgabe der Hochschulen an, ihre Studierenden auf den Sinn und die Notwendigkeit immer wiederkehrender Karriereplanung und -reflexion einzustimmen, genau so wie auf das lifelong-learning. Karriereplanung in diesem umfassenden Sinn wird zur Bildungsaufgabe werden.

Kornelia Rappe-Giesecke



Kornelia Rappe-Giesecke forscht rund um das Thema Karriere.