

Gudrun SOTZ-HOLLINGER¹ (Wien)

Karriereerwartungen berufsbegleitend Studierender²

Zusammenfassung

Berufsbegleitend studieren bedeutet, neben einem Teil- oder Vollzeitjob ein Hochschulstudium zu absolvieren. Dies stellt für die Studierenden eine enorme Belastung dar, da sie die Lehrveranstaltungen abends oder an den Wochenenden besuchen. Aus welchen Gründen entscheiden sich Studierende für ein berufsbegleitendes Studium und welche Erwartungen an ihre Karriere resultieren daraus? Wie kann das Studium aus der Sicht der Studierenden ihre Karrieren fördern und unterstützen? Welche Auswirkungen haben diese Erwartungen und Einstellungen auf die Institution Hochschule? Die Beantwortung dieser Fragen sind für Fachhochschulen wie Universitäten von größter Bedeutung, da zukünftige Bildungsangebote darauf ausgerichtet werden sollten. Denn die Zahl der berufsbegleitend Studierenden ist stetig steigend.

Schlüsselwörter

Berufsbegleitend studierenden, Karriereerwartungen, Karriereförderung, Bildungsangebot

Career Expectations of Work Accompanied Students

Abstract

Work accompanied students complete their studies in addition to a full or part-time job. The courses are either held in the evenings or in the weekends, which constitutes enormous pressure for the students. What are the reasons why they decide to complete such a study and what do they expect from it for their careers? Which opportunities and career advancements do the studies imply? What implications do these expectations and attitudes have on the universities? The answers to these questions is essential for universities of applied science as well as universities as they need to adjust their learning opportunities accordingly; the number of work accompanied students is continuously increasing.

Keywords

Work accompanied students, career expectations, career advancement, learning opportunity

¹ e-Mail: gudrun.sotz-hollinger@fh-wien.ac.at

² Der vorliegende Artikel stellt eine gekürzte Version der Masterarbeit „Karriereerwartungen von berufsbegleitend Studierenden“ von Gudrun SOTZ an der WU Wien (Mai 2009) dar. Die wichtigsten Aspekte der Arbeit wurden hier entnommen und beschrieben.

1 Einleitung

Lernen und Weiterbildung wird in unserer Gesellschaft ein sehr hoher Stellenwert zugemessen (vgl. FAULSTICH, 2003). Weiterbildungsbereitschaft muss von Arbeitnehmerseite her vorhanden sein, um auf sich ändernde Arbeitsbedingungen bestmöglich vorbereitet zu sein. Dadurch haben sich auch die Anforderungen an ein universitäres Studium verändert. Nicht nur die vermittelten Inhalte und die anzueignenden Kenntnisse zeichnen es aus, sondern vor allem die Entwicklung von Problemlösungsstrategien (vgl. LENZ, 2003).

Berufsbegleitend studieren bedeutet, sich über mehrere Jahre hinweg durch Arbeit und Studium einer schweren Doppelbelastung auszusetzen. Umso beachtlicher ist es, dass sich jemand nach Jahren im Berufsleben entscheidet, zusätzlich ein Studium zu absolvieren. Vor allem Fachhochschulen legen auf die Gruppe der berufstätigen Studierenden großen Wert und konzipieren entsprechende Bildungsangebote (vgl. HOYER & ZIEGLER, 2002).

Derzeit gibt es in Österreich 240 FH-Studiengänge³. 42% davon (N=100) werden in berufsbegleitender Form angeboten. Rund die Hälfte von diesen wiederum wird sowohl in einer Vollzeitvariante als auch berufsbegleitend durchgeführt. Die Zahl der berufsbegleitenden Studiengänge und somit der Studierenden steigt überproportional im Vergleich zu den Vollzeitvarianten.

Berufsbegleitende Studiengänge und ihre Studierenden wurden bisher noch wenig bis kaum beforscht. Vor diesem Hintergrund wird hier versucht, folgende Fragen zu beantworten:

- Was sind die Gründe und Motive, um ein berufsbegleitendes Studium zu beginnen?
- Wie sehen die Karriereerwartungen von berufsbegleitend Studierenden aus?
- Wie kann ein berufsbegleitendes Studium aus Sicht der Studierenden die Karriere fördern?

Ziel dieser Untersuchung ist, die genannten Fragen zu beantworten und Schlussfolgerungen bzw. Implikationen für Bildungsinstitutionen aufzuzeigen. Die empirische Untersuchung umfasst ausschließlich berufstätige FH-Studierende an den FH Wien-Studiengängen der WKW, da es an österreichischen Universitäten derzeit (noch) keine vergleichbaren, also ausschließlich für berufsbegleitend Studierende konzipierte, Ausbildungen gibt. Die FH Wien wurde deshalb für die empirische Untersuchung ausgewählt, um eine Vergleichbarkeit der Organisationsform sowie der Studienrichtungen (Management & Kommunikation) zu gewährleisten.

³ Alle vorliegenden Daten und Statistiken zu den FH-Studiengängen wurden der Homepage des Fachhochschulrates unter www.fhr.ac.at (Stand vom 20.08.2009) entnommen.

2 Karrieretheorien

Für Konzeption, Entwicklung und Qualitätsmanagement von berufsbegleitenden Studiengängen ist es von größter Bedeutung, aktuelle Karrieretheorien heranzuziehen, um anhand der entsprechenden Kriterien die Karriereeinstellungen der berufsbegleitend Studierenden analysieren und produktiv auf diese reagieren zu können.

Durch die sich ändernden Arbeitsbedingungen hat sich die Bedeutung von Karriere in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Aus dem ursprünglichen Modell der traditionellen Karriere (Traditional Career) haben sich infolge dieser Veränderungen die Modelle der *Boundaryless Career* und der *Protean Career* entwickelt (vgl. SOENS, DE VOS & BUYENS, 2006). Diese werden hier beschrieben und anschließend zu den erhobenen Karriereerwartungen und -einstellungen von berufsbegleitend Studierenden in Beziehung gesetzt.

2.1 Traditional Career

Traditionelle Karrieren zeichnen sich dadurch aus, dass vom Eintritt ins Berufsleben bis zur Pensionierung nur sehr wenige Wechsel der Arbeitgeber stattfinden. Karrierebewegungen ereignen sich meist innerhalb des gleichen Unternehmens. Aus diesem Grund spricht man auch von organisationalen Karrieren (vgl. CROWLEY-HENRY, 2007). Traditionelle Karrieren gehören jedoch weitgehend der Vergangenheit an. Auf Grund von Globalisierung und geänderten Arbeitsmarktgegebenheiten mussten sie moderneren Karrierekonzepten weichen.

Die Karriereplanung wurde bei der traditionellen Karriere vom Unternehmen gemanagt, während das Individuum heute zumeist selbst dafür verantwortlich ist (vgl. BARUCH, 2003). Weiters war dieses Karrierekonzept durch den hohen Stellenwert der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen gekennzeichnet. Verbrachten letztere doch fast das gesamte Berufsleben im selben Unternehmen (vgl. HALL & MOSS, 1998).

2.2 Boundaryless Career

Vor einigen Jahrzehnten löste häufiger Firmenwechsel noch Erklärungsbedarf aus, heute ist er ein Zeichen von Engagement, Bereitschaft, neue Herausforderungen anzunehmen, und ständigem Weiterlernen (vgl. HALL, 2002). Analog dazu entstand das neue Karrierekonzept der *Boundaryless Career*.

Innerhalb dieses Konzeptes gibt es für das Wort „Boundary⁴“ mehrere Erklärungen. So steht „boundaryless“ einerseits für mehrere Arbeitgeber, andererseits umfasst es aber auch verschiedene Karriereformen. So kann jemand beispielsweise eine Karrieremöglichkeit bei einem Arbeitgeber ablehnen, um sich in einer bestimmten Lebensphase auf die Familie und/oder Kinder zu konzentrieren. Auch dies stellt eine Form von Karriere dar (vgl. ARTHUR & ROUSSEAU, 1996).

⁴ Das Wort *boundary* kommt aus dem Englischen und bedeutet zu Deutsch „Grenze“.

Erlernete Kenntnisse oder Fähigkeiten müssen beim Konzept der Boundaryless Career nicht mehr nur für ein Unternehmen gelten (wie dies bei einer traditionellen Karriere der Fall war), sondern sollten möglichst umfangreich auf verschiedene Positionen und andere Arbeitgeber transferiert werden können. Kontinuierliche Weiterbildung bzw. ständige Trainings sind deshalb für Arbeitnehmer/innen unerlässlich. Weiters wird dieses Karrierekonzept dadurch gekennzeichnet, dass es für die Arbeitnehmer/innen von größter Bedeutung ist, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Ist dies nicht der Fall, wechseln sie häufig die Firma (vgl. BANAI & HARRY, 2004).

2.3 Protean Career

Dieses Konzept stellt ein noch ganzheitlicheres Karrierekonzept als jenes der Boundaryless Career dar. Karriere umfasst nun alle Stationen einer Biografie, nicht mehr nur die Arbeit als Karriere. Dazu zählt auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Karriereerfolg wird hier subjektiv gesehen und hängt von den eigenen gesetzten Zielen ab. Firmen, die auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen achten, haben weiters produktivere Arbeitskräfte (vgl. CROWLEY-HENRY, 2007). Es liegt am Individuum selbst, seine Karriere in die Hand zu nehmen und zu managen (vgl. HALL, 2002).

Für die Arbeitnehmer/innen ist es aus dieser Sicht wichtig, auf ein möglichst breites Spektrum an Fähigkeiten und Fertigkeiten zurückgreifen zu können. Das Ziel dieser neuen Karriereeinstellung ist das psychologische, subjektive Empfinden von Erfolg (vgl. HALL & MOSS, 1998).

3 Bildung als Kapital

Bildung und Weiterbildung stehen in direktem Zusammenhang mit Kapital, das in drei Erscheinungsformen auftritt: ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. Ökonomisches Kapital lässt sich direkt in Geld umwandeln, während soziales Kapital Netzwerke und Beziehungen einer Person beschreibt. Kulturelles Kapital lässt sich unter gewissen Voraussetzungen in ökonomisches Kapital umwandeln (vgl. BOURDIEU, 1992) und hat besondere Relevanz für unser Thema.

BOURDIEU (1992) beschreibt drei Unterformen von kulturellem Kapital, nämlich inkorporiertes, objektiviertes und institutionalisiertes Kulturkapital. Inkorporiertes Kulturkapital stellt körperbezogenes Kapital dar. Das bedeutet, dass jede Person selbst für die eigene Bildung bzw. das dadurch erworbene Wissen verantwortlich ist. Dieses kann der einzelnen Person auch nicht mehr weggenommen werden. Die Inkorporation von Kapital erfordert die Faktoren Zeit und Geld. Objektiviertes Kulturkapital (beispielsweise ein Gemälde oder ein Buch) ist verknüpft mit inkorporiertem Kapital, durch Verkauf kann es auch in ökonomisches Kapital umgewandelt werden. Allerdings ist nur das juristische Eigentum übertragbar.

Das inkorporierte Kapital, z.B. die Fähigkeit und das Wissen ein Buch zu schreiben oder ein Gemälde malen zu können, ist direkt an die Person geknüpft und somit nicht übertragbar. Institutionalisiertes Kulturkapital entsteht, sobald inkorporiertes Kulturkapital in Form von Titeln oder Zeugnissen belegt wird. Am Arbeitsmarkt

kann so wiederum ökonomisches Kapital erzielt werden, da man einen Job annehmen kann, der den vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht (vgl. BOURDIEU, 1992). Ein Studium kann somit als Investition in die eigene Zukunft gesehen werden, da man mit dem Abschluss ein Zeugnis sowie einen akademischen Titel verliehen bekommt. Mit diesen Insignien der Kompetenz kann wiederum am Arbeitsmarkt Kapital erzielt werden.

4 Empirische Untersuchung der Karriereerwartungen

Im Zeitraum von Jänner bis Februar 2009 wurden insgesamt 12 teil-strukturierte qualitative Interviews mit berufsbegleitend Studierenden an der FHWien durchgeführt. Insgesamt gibt es dort sechs berufsbegleitende Studiengänge. Um ein möglichst breites Bild zu erhalten, wurden pro Studiengang zwei Studierende interviewt. Die Auswahl der Interviewpartner/innen (IP) erfolgte hinsichtlich Geschlecht, Fortschritt des Studiums (noch am Anfang oder bereits knapp vor Abschluss des Studiums) sowie Alter zu Beginn der Studienaufnahme. Die Interviewpartner/innen waren zwischen 21 und 48 Jahren alt.

4.1 Ergebnisse und Interpretation

Im Folgenden werden nun die wichtigsten Aspekte der Erhebung präsentiert und diskutiert, Abweichungen zwischen Literatur und empirischer Untersuchung aufgezeigt sowie die Forschungsfragen beantwortet. Zur Illustration der Ergebnisse werden Zitate aus den Interviews präsentiert.

4.1.1 Gründe und Motive für ein berufsbegleitendes Studium

Die Gründe und Motive der berufsbegleitend Studierenden, ein Studium nach Jahren im Berufsleben aufzunehmen – wie in Forschungsfrage 1 angeführt – sind sehr vielfältig und können in die Kategorien der Abbildung 1 (siehe S. 15) eingeteilt werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte näher erläutert.

Die Institutionalisierung von Wissen (vgl. BOURDIEU, 1992) in Form des Erhalts eines akademischen Titels spielt für die Studierenden eine zentrale Rolle. Sie betrachten Bildung als eine Investition in ihre eigene Zukunft, weil sie durch das Studium im eigenen Unternehmen oder bei einem Jobinterview schriftlich belegen können, dass sie über bestimmte theoretische Kenntnisse verfügen.

„(...) man kann jetzt natürlich im Unternehmen sein und auf Grund der Bewertung des Vorgesetzten sich für etwas qualifizieren, aber das ist halt eine recht schwammige Sache. Wenn man einen Abschluss hat, dann hast du das auf dem Papier – schwarz auf weiß.“ (IP 6, männlich, 27 Jahre, 2. Sem.)

Die Interviewpartner/innen sind allerdings der Meinung, dass die Notwendigkeit des Titels kleiner wird je länger man im gleichen Unternehmen arbeitet. Dort kann sich der Arbeitgeber selbst über die Fähigkeiten und Fertigkeiten des/der ArbeitnehmerIn überzeugen. Mit der Größe des Unternehmens und der damit verbundenen Anonymität der Mitarbeiter/innen scheint die Notwendigkeit eines akademi-

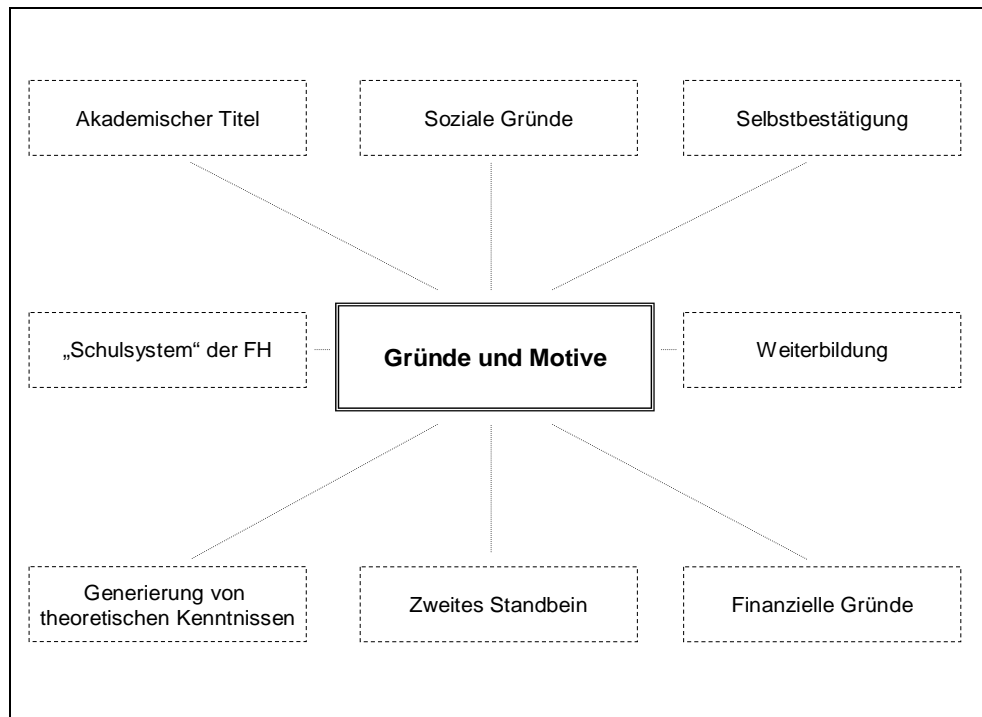


Abb. 1: Gründe und Motive für ein berufsbegleitendes Studium

schen Titels zu steigen. Interessant wäre hier nachzuverfolgen, ob die Bedeutung des akademischen Titels mit der Umstellung auf Bachelor- bzw. Masterstudien abnimmt, da die verliehenen Titel bei diesen Studien nach und nicht vor dem Namen geführt werden. Zu diesem Thema konnten bisher keine aussagekräftigen empirischen Untersuchungen gefunden werden. Es stellt somit ein weiteres offenes Forschungsthema dar.

„Na ja, ich kann mich noch erinnern, meine Chefin (...) hat mir - wie sie aus dem Unternehmen ausgeschieden ist - gesagt, von meiner Warte her sag ich dir ganz klipp und klar, du bräuchtest keinen Titel oder so, aber du weißt ja, wie es in Österreich immer noch ist.“ (IP 4, männlich, 32 Jahre, 2. Sem.)

Berufsbegleitend Studierende treffen die Entscheidung für das Studium unter anderem auch aus sozialen Gründen. Die Befragten berichten von einem gewissen Druck, den sie seitens Familie, Freunden oder auch Arbeitgeberern verspüren, weil sie über kein abgeschlossenes Studium verfügen. Viele der Interviewpartner/innen haben nach der Matura auch ein Studium begonnen, dieses aber bereits nach einigen Semestern auf Grund eines Jobs wieder aufgegeben. Das nie zu Ende gebrachte Studium wird nun in der berufsbegleitenden Variante als eine Art Selbstbestätigung aufgenommen.

„Ich bin draufgekommen, dass es immer noch in mir steckt, dass ich nicht wirklich als junger Mensch – also als Schüler – das durchgezogen habe, die Matura zu machen und eben ein Studium und so weiter. (...) Du hättest alle Chancen gehabt, ich war ja im Gymnasium und es wäre auch gefördert worden und dann hast du alles hingeschmissen. (...) Und so sind die Gedanken wieder gekommen.“ (IP 2, männlich, 48 Jahre, 7. Sem.)

Ein weiterer Grund für ein berufsbegleitendes Studium ist das Thema Weiterbildung. Lebenslanges Lernen begleitet uns durch die gesamte Biografie (vgl.

LENZ, 2003). Dies spielt auch für die befragten Studierenden eine zentrale Rolle. Vor Aufnahme des Studiums sind sie zumeist an einem Punkt angelangt, wo ihre berufliche Tätigkeit eintönig geworden ist und sie bemerkten, dass eine zusätzliche Ausbildung ihr künftiges Berufsleben positiv beeinflussen würde. Mit den im Studium neu erworbenen Kenntnisse können Aufgaben strategischer und effizienter als vorher gelöst werden. Darüber hinaus betonen die Interviewpartner/innen die Möglichkeit, sich neben einem nicht mehr abwechslungsreichen Job aktiv weiterzubilden (dies betrifft vor allem die älteren Befragten).

„(Mir war wichtig), dass man einfach nicht stehengeblieben ist irgendwo und gesagt hat, das war's jetzt, jetzt höre ich auf (mich weiterzubilden), sondern, dass man eigentlich wieder das Hirn angestrengt hat und dass man sich weitergebildet hat. Dass man nicht auf einem Status stehengeblieben ist.“ (IP 3, männlich, 35 Jahre, 7. Sem.)

Der letzte Punkt, der hier noch näher zu erläutern ist, betrifft die finanziellen Aspekte, welche die Interviewpartner/innen als Motiv für die Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums angeben. Die Befragten studieren fast ausschließlich deshalb berufsbegleitend, weil sie ein gleichwertiges Vollzeit-Studium ohne Weiterführung ihrer beruflichen Tätigkeit nicht finanzieren könnten. Besonders dann, wenn man bereits Familie mit Kindern hat, ist es sehr schwierig, die berufliche Laufbahn zu unterbrechen, um sich über mehrere Jahre hindurch einem Vollzeit-Studium zu widmen.

„Ich bin jetzt 27, da geht das irgendwie nicht, dass ich sage, ich mache jetzt ein Vollzeitstudium und (gehe) dann nebenbei arbeiten, also das ist zu wenig. Ja, darum habe ich mich entschlossen, dass ich das (berufsbegleitende) Studium mache. Weil ich irgendwie Geld verdienen muss. Also das ist das Problem, ich kann mir das nicht leisten.“ (IP 6, männlich, 27 Jahre, 2. Sem.)

Der zweite finanzielle Aspekt ergibt sich dadurch, dass die Studierenden durch ein Studium „viel Bildung für relativ wenig Geld“ bekommen. Unter anderem haben sich die Studierenden auch deshalb für das Studium entschieden, weil vergleichbare Kurse an privaten Institutionen viel zu teuer wären.

„Es gibt tausende Kurse, die kosten unverhältnismäßig mehr Geld. (...) Aber das muss man selbst finanzieren, das finanzieren die Unternehmen oft nicht (...). Da glaube ich, ist eine FH oder ganz allgemein eine universitäre Ausbildung relativ das Höchste, was man erreichen kann (...).“ (IP 10, männlich, 30 Jahre, 7. Sem.)

Dies zeigt sehr deutlich, wie wichtig staatliche Unterstützung und Bildungsangebote für ein gut ausgebildetes Arbeitskräftepotenzial eines Landes sind. Die Interviewpartner/innen könnten sich eine vergleichbare Ausbildung wie die der FH selbst nicht finanzieren, wodurch wiederum wertvolle, gut ausgebildete Arbeitskräfte verloren gehen und Wettbewerbsvorteile für den Wirtschaftsstandort wegfallen würden.

4.1.2 Karriereerwartungen von berufsbegleitend Studierenden

In der folgenden Abbildung sind die unterschiedlich ausgeprägten Karriereerwartungen der Studierenden zusammengefasst, die die Forschungsfrage 2 beantworten.

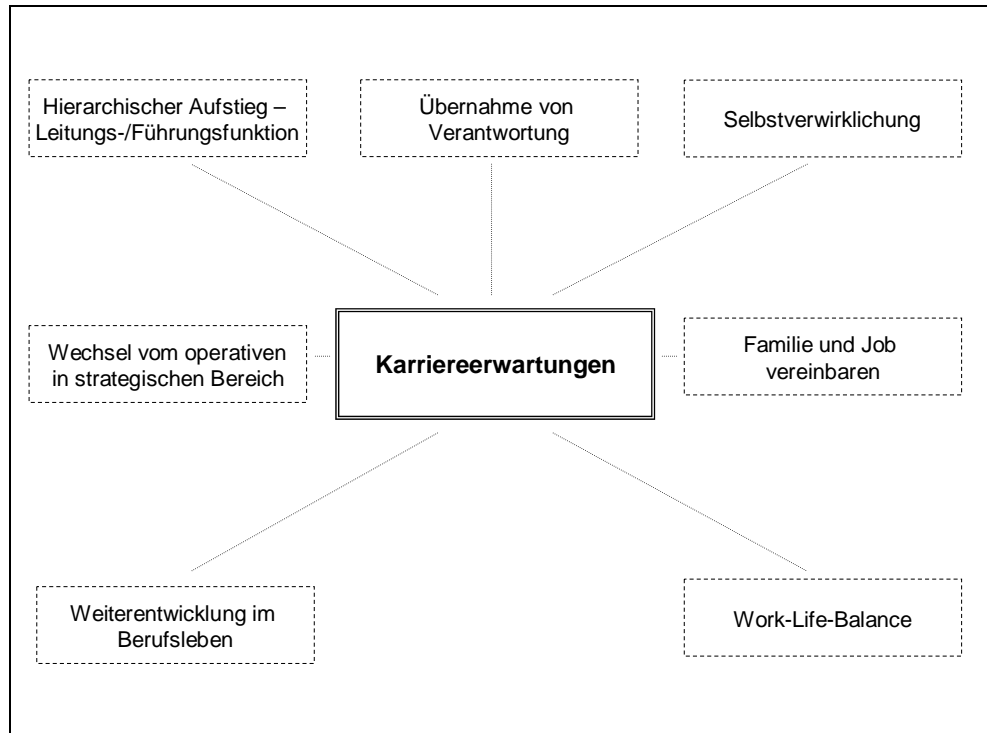


Abb. 2: Karriereerwartungen von berufsbegleitend Studierenden

HALL (2002) spricht von vier unterschiedlichen Definitionen von Karriere. In seiner Definition „career as advancement“ wird Karriere mit hierarchischem Aufstieg gleichgesetzt. Die Interviewpartner/innen verstehen unter Karriere großteils genau diesen hierarchischen Aufstieg, in dem sie eine Leitungs- oder Führungsfunktion anstreben.

„Also die nächsten Schritte sind eben Teamleader (zu werden). Also das sind sieben Leute, die mit mir diese Arbeit machen und da gibt es einen, der das koordiniert. Das ist natürlich mein Ziel.“ (IP 6, männlich, 27 Jahre, 2. Sem.)

Äußerst interessant erscheint hier, dass die weiblichen Befragten viel zögerlicher handeln bzw. dies auch aussprechen als ihre männlichen Kollegen, wenn es darum geht, vertikale Karriereschritte zu machen. Im Gegensatz zu Männern würden Frauen zugunsten von Kindern auch auf Beförderungen verzichten.

„Und anfangs wird's für mich sicher schwer sein, eine gehobene Stelle zu bekommen, bzw. ich kann jetzt nicht in eine Firma gehen und sagen, ich habe ein kleines Kind zu Hause und will nur 20 Stunden arbeiten, aber ich möchte jetzt bitte Controllingleiterin werden.“ (IP 12, weiblich, 21 Jahre, 2. Sem.)

Die Übernahme von mehr Verantwortung ist eine weitere Erwartung, die berufsbegleitend Studierende an ihre Karrieren haben. Dies steht zumeist in direktem Zusammenhang mit dem Wunsch nach einer Leitungs- oder Führungsposition.

„Ich bin mir dessen bewusst, dass ich eine sehr gute Führungsausbildung haben und ich sehe mich jetzt von der sozialen Seite wie auch von der fachlichen Seite her durchaus im Stande, eine Führungsposition zu übernehmen, Verantwortung zu tragen, solche Tätigkeiten zu machen.“ (IP 6, männlich, 27 Jahre, 2. Sem.)

Ein anderer Punkt ist das Streben nach Selbstverwirklichung. Das ultimative Ziel der Protean Career, nämlich das subjektive Empfinden von Erfolg (vgl. HALL, 1996) und der damit verbundene Wunsch nach Selbstverwirklichung trifft auch auf die befragten Studierenden zu. Sie sind der Meinung, dass das persönliche Wohlbefinden das wichtigste Ziel ihrer Karriere ist. Für die berufsbegleitend Studierenden ist es essentiell, Tätigkeiten nachzugehen, die sie persönlich als sinnvoll erachten. Ein Job, auf den diese Kriterien nicht zutreffen, würde auch aus karrierefördernden Gründen nicht angenommen werden.

„(Ich bin dann mit meiner Karriere zufrieden), wenn ich zurückschauen und mir denke, dass eigentlich alles irgendwo seinen Sinn gehabt hat, für was gut war und dass ich mich in dieser Zeit auch wohlgeföhlt habe mit dem, was ich gemacht habe.“ (IP 8, männlich, 32 Jahre, 2. Sem.)

Auch eine ausgeglichene Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Familie und Job sind für die Interviewpartner/innen von größter Bedeutung. Dies lässt sich ebenfalls in die Theorie der Protean Career einreihen.

Weiterentwicklung im Berufsleben stellt den letzten Punkt dar, auf den hier noch näher eingegangen wird. Für die Befragten sind Weiterentwicklung und die damit verbundene notwendige Weiterbildung im Berufsleben selbstverständlich. Sie profitieren von verschiedenen Ausbildungen, um nicht auf einem Punkt stehen zu bleiben und so auf sich ändernde Arbeitsbedingungen vorbereitet zu sein. Dies geht so weit, dass sie während des Studiums sogar auf Karrieremöglichkeiten verzichten bzw. diese auf später verschieben, um den Fortschritt des Studiums nicht zu gefährden. Die Doppelbelastung mit Job und Studium ist ja bereits enorm.

„Ich habe sehr bewusst darauf verzichtet, meine Karriere in dieser Zeit zu pushen. Mir wurde zum Beispiel eine Prokura angeboten, aber ich habe bewusst abgelehnt, weil ich gedacht habe, das würde mir das (Studium) nicht mehr ermöglichen.“ (IP 2, männlich, 48 Jahre, 7. Sem.)

„(...) ich glaube, ich habe auch keine Zeit mehr (für einen Wechsel) und auch dafür keine Energie mehr. (...) eine weitere Veränderung geht im Moment nicht.“ (IP 4, männlich, 32 Jahre, 2. Sem.)

Interessant erscheint zugleich, dass Arbeitsplatzsicherheit für die Befragten keine entscheidende Rolle mehr spielt (die einzige Ausnahme stellt IP11, weiblich, 45 Jahre, 2. Sem., dar). Sie sind überzeugt, mit genügend Engagement und Flexibilität jederzeit eine für sie geeignete Position zu finden.

4.1.3 Karrierefördernde Faktoren durch das Studium

Forschungsfrage 3 zielt darauf ab, die karrierefördernden Faktoren durch das Studium zu erforschen. Diese sind in Abbildung 3 zusammengefasst.

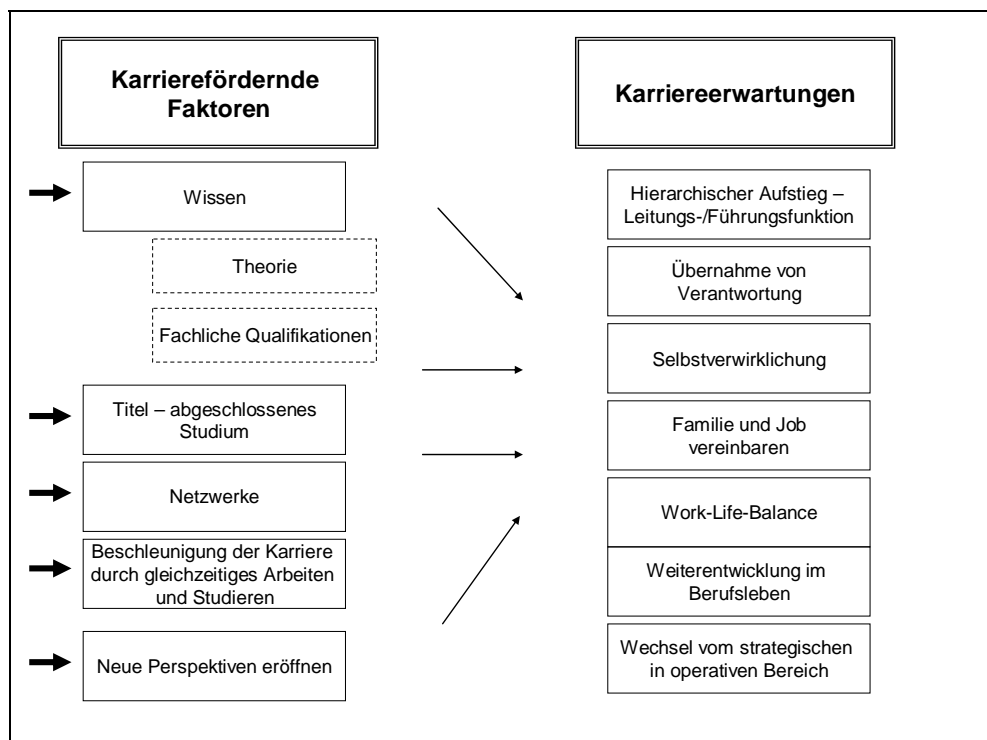


Abb. 3: Karrierefördernde Faktoren durch das Studium

Die Aneignung von Wissen und Kompetenzen stellt einen der wichtigsten karrierefördernden Faktoren durch das Studium dar. Damit ist gemeint, dass die Studierenden nach Abschluss des Studiums sowohl über theoretische Kenntnisse als auch fachliche Qualifikationen verfügen. Alle Interviewpartner/innen sind sich bewusst, dass mit institutionalisiertem Wissen (vgl. BOURDIEU, 1992) am Arbeitsmarkt ökonomisches Kapital erzielt werden kann. Je nach Seltenheit und Brauchbarkeit der Kenntnisse variiert das Kapital.

„Und ich glaube schon, dass das ein ausschlaggebender Grund war (dass ich den Job bekommen habe), dass ich dort auch sagen konnte, dass ich genau das theoretisch auf der FH lerne.“ (IP 9, weiblich, 29 Jahre, 7. Sem.)

Die Interviewpartner/innen bestätigen, dass die Karriere durch das gleichzeitige Arbeiten und Studieren wesentlich beschleunigt wird. Seitens der Personalisten und Führungskräfte wird die Doppelbelastung honoriert und vor allem die bereits vorhandenen Praxiserfahrung erwünscht.

„Na ja, es war einfach der Vorteil für mich, da ich schon in einer leitenden Position war, konnte ich im Prinzip sehr viele der praktischen Inhalte, die hier auf der FH transportiert werden, unmittelbar einsetzen (...). Und wenn du dann auch die Möglichkeit hast, das tatsächlich umzusetzen, dann hast du natürlich auch Auswirkungen und Früchte. Das hat mir irrsinnig geholfen in meiner Performance.“ (IP 7, männlich, 42 Jahre, 7. Sem.)

Netzwerke stellen für die berufsbegleitenden Studierenden einen weiteren wichtigen Aspekt dar. Menschen agieren in sozialen Kontexten. Das Konzept der Boundaryless und Protean Career wirkt aber genau in die Gegenrichtung – die Abhängigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen verkleinert sich. Für die fehlenden sozialen Kontakte, Bindungen und soziale Sicherheiten suchen sich die

Arbeitgeber einen Ersatz, in dem sie Kontakte außerhalb der eigenen Unternehmung aufbauen (vgl. CURRIE, TEMPEST & STARKEY, 2006).

Dies trifft auch auf die befragten Studierenden zu. Sie halten den Aufbau von Netzwerken für enorm wichtig. So werden sie beispielsweise über Jobmöglichkeiten informiert oder von einem anderen Unternehmen abgeworben. Das berufsbegleitende Studium bietet eine ausgezeichnete Möglichkeit, ein Netzwerk mit Kontakten aus den verschiedensten Branchen, Positionen und Funktionen aufzubauen.

„Und da bietet auch die FH die Möglichkeit, viele verschiedene Leute kennen zu lernen, aus der Branche, aber auch aus vielen verschiedenen anderen Bereichen und Unternehmen. Es gibt viele Leute, mit denen ich zusammengearbeitet habe, weil ich sie hier kennengelernt habe (...).“ (IP 9, weiblich, 29 Jahre, 7. Sem.)

Netzwerke, die sich mit Studienkolleg/innen oder Lehrenden ergeben, können auch hier die Karriere beeinflussen und fördern. Die Studierenden verbringen mehrere Jahre in den gleichen Lehrveranstaltungen und wissen so über Qualifikationen und Kenntnisse ihrer Kolleg/innen meist sehr gut Bescheid. So können sich neue Jobmöglichkeiten ergeben.

„Auf der FH hast du immer irgendwie den Kreis von Leuten, mit denen du jahrelang zusammen bist und die Kontakte bleiben wahrscheinlich ein Leben lang. (...) Und generell glaube ich, dass Networking da sehr wichtig ist. Und sei es nur, dass man Informationen bekommt, du, bei uns suchen sie irgendwen, in irgendeiner Position, das reicht dann schon.“ (IP 10, männlich, 30 Jahre, 7. Sem.)

Darüber hinaus eröffnet das Studium neue Karriereperspektiven. Studierende beginnen ja nicht immer mit einer fixen Karrierevorstellung, sondern ändern diese während des Studiums bzw. hinterfragen sie immer wieder neu. Eine entscheidende Rolle spielt der karrierefördernde Faktor des Networkings dann, wenn die Studierenden in der Vergangenheit bereits Misserfolge hinnehmen mussten. Durch das Studium und die damit verbundenen Erfolgserlebnisse gelangen sie so zu neuer Motivation.

5 Schlussfolgerungen

Der hierarchische Aufstieg verliert, gemäß der aktuellen Literatur, bei den neueren Karrierekonzepten an Bedeutung. Dies deckt sich allerdings nicht mit den Erwartungen der für diese Untersuchung befragten berufsbegleitend Studierenden. Status und hierarchische Funktionen sind ihnen nach wie vor sehr wichtig, was möglicherweise auf den speziellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Österreich beruht. Um dies zu klären, müssten weiterführende Untersuchungen durchgeführt werden.

Allerdings ändern sich die Karrierekonzepte auf Grund von Globalisierung, gesellschaftlichen Veränderungen und damit verbundenen veränderten Arbeitsbedingungen. Eine traditionelle Karriere, wie sie in der Literatur beschrieben wird, ist heute so gut wie nicht mehr existent, vor allem nicht bei jüngeren Personen. Weiterbildung und die ständige Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ist infolge dessen unerlässlich geworden.

Spezielles Augenmerk sollte auf die finanziellen Motive der Studierenden gelegt werden. Gäbe es die berufsbegleitende Form des Studierens nicht, käme für viele Studierende ein Studium nicht in Frage. Ein Vollzeit-Studium nach Jahren im Berufsleben könnten sie nicht finanzieren.

Darüber hinaus sehen junge Erwachsene nach der Matura oft keine Notwendigkeit zu studieren und verzichten darauf zugunsten eines – aus ihrer aktuellen Sicht gut bezahlten – Arbeitsplatzes. Im Berufsleben kommen sie dann jedoch irgendwann an den Punkt, wo sie für sich keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr sehen, und wollen deshalb ein Studium aufnehmen. Ohne Option auf ein berufsbegleitendes Studium hätten sie dann jedoch nicht mehr die Möglichkeit, eine akademische Ausbildung nachzuholen.

Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie funktionierende Personalentwicklungskonzepte für diese Zielgruppe konzipieren und realisieren müssen. Konkret heißt dies, berufsbegleitend studierende Mitarbeiter/innen während der Zeit des Studiums zu unterstützen. Die Ausbildung, die die Mitarbeiter/innen in dieser Zeit genießen, verursacht in der Regel keine Weiterbildungskosten und die Unternehmen profitieren täglich davon. Nach Abschluss des Studiums wünschen sich die Mitarbeiter/innen oft mehr Verantwortung, strategischere Tätigkeiten und abwechslungsreichere Aufgaben. Diese könnten beispielsweise in Form von Projektarbeiten seitens der Arbeitgeber gewährleistet werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass Frauen, im Gegensatz zu Männern, fast ausnahmslos bereit sind, zugunsten von Familie und Kindern auf eine weitere Karriere oder Ausbildung zu verzichten. Hier wäre ein erhebliches Entwicklungspotenzial vorhanden. Um dieses zu realisieren, sollten vor allem entsprechende Arbeitszeitmodelle etabliert werden, welche Benachteiligung von Frauen (oder auch Männern) mit Betreuungspflichten vermeiden.

Für die beteiligten Bildungsinstitutionen bedeuten die Ergebnisse dieser Untersuchung, dass die Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden verstärkt angesprochen werden sollte, um ihnen die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium näher zu bringen. Die Aneignung von Wissen, das später in ökonomisches Kapital umgewandelt werden kann, bringt nicht nur jedem einzelnen etwas, sondern stellt vielmehr die Basis eines gut ausgebildeten Arbeitskräftepotentials eines jeden Landes dar. So können Wettbewerbsvorteile auf nationaler Ebene erzielt werden.

Infolge der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses ist zu erwarten, dass künftig ein Teil der Studierenden mit Bachelorabschluss zuerst ins Berufsleben einsteigen wird, um sich einige Jahre später einem berufsbegleitenden Masterstudiengang zu widmen. An Fachhochschulen ist diese Art eines Studiums zum Teil bereits etabliert und stellt einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Universitäten dar. Doch auch Universitäten sollten die Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden berücksichtigen und entsprechende Bildungsangebote präsentieren, um Ausbildungsmöglichkeiten für größere Studierendenzahlen als bisher zu gewährleisten.

6 Literaturverzeichnis

- Arthur, M. & Rousseau, D.** (1996). *The Boundaryless Career*. New York: Oxford Univ. Press.
- Banai, M. & Harry, W.** (2004). *Boundaryless Global Career*. *International Journal of Management and Organisation*, Nr. 34/3, S. 96-120.
- Baruch, Y.** (2003). *Career Systems in Transition*. *Personnel Review*, Nr. 32/2, S. 231 - 251.
- Bourdieu, P.** (1992). *Ökonomisches Kapital – Soziales Kapital – Kulturelles Kapital*. In: Bourdieu, P., Steinrück, M. *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA.
- Crowley-Henry, M.** (2007). *The Protean Career*. *International Studies of Management & Organisation*, Nr. 37/3, S. 44-64.
- Currie, G., Tempest, S., Starkey, K.** (2006). *New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries*. *International Journal of Human Resource Management*, Nr. 17/4, S. 755-774
- Faulstich, P.** (2003). *Weiterbildung – Begründungen Lebensentfaltender Bildung*. München: Oldenbourg.
- Hall, D. (1996)**. *Protean Careers of the 21st Century*. *Academy of Management Executive*, Nr. 10/4, S. 8-16.
- Hall, D.** (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, D. & Moss, J.** (1998). *The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt*. *Organizational Dynamics*, Nr. 26/3, S. 22-37.
- Hoyer, A. & Ziegler, J.** (2002). *Das Fachhochschulstudium aus der Sicht der AbsolventInnen*. Wien: Facultas.
- Lenz, W.** (2003). *Bildung und Lernen – Öffentliche Güter*. In: Prisching, W., Lenz, W., Hauser, W. (Hrsg.). *Lebenslanges Lernen als selbstverantwortliches Berufshandeln*. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- Soens, N., De Vos, A. & Buyens, D.** (2006). *Explaining Company-level Influences on Individual Career Choices*. *Management Revue*, Nr. 17/3, S. 307-323.

Autorin



Mag. Gudrun SOTZ-HOLLINGER || Institut für Personal- und Wissensmanagement || FHWien Studiengänge der WKW

www.fh-wien.ac.at

gudrun.sotz-hollinger@fh-wien.ac.at